

Ragnhild Steen Jensen,  
Jørgen Svalund og Mona Bråten

---

# **Organisering av barnehagehverdagen – noen idealtyper**

Delrapport 1



Ragnhild Steen Jensen, Jørgen Svalund og Mona Bråten

**Organisering av barnehagehverdagen**  
**- noen idealtyper**  
Delrapport 1

Fafo-rapport 2023:19

Fafo-rapport 2023:19

© Fafo 2023

ISBN 978-82-324-0692-0

ISSN 2387-6859

# Innhold

---

<b>Forord</b> .....	<b>4</b>
<b>Sammendrag</b> .....	<b>5</b>
<b>1 Innledning</b> .....	<b>8</b>
1.1 Gangen i rapporten .....	9
<b>2 Metode</b> .....	<b>10</b>
2.1 Litteraturgjennomgang.....	10
2.2 Spørreundersøkelse.....	10
<b>3 Barnehagesektoren</b> .....	<b>13</b>
3.1 Organisering.....	13
3.2 Krav til bemanning.....	14
3.3 Arbeidsdeling .....	16
3.4 Oppsummert .....	17
<b>4 Tidligere forskning på organisering av barnehager</b> .....	<b>18</b>
4.1 Organisering og størrelse.....	18
4.2 Organisering og ledelse .....	20
4.3 Kvalitet og kompetanse .....	22
4.4 Oppsummert .....	24
<b>5 Barnehagers organisering, rolle- og ansvarsfordeling</b> .....	<b>25</b>
5.1 Utbredelse av ulike typer organisering .....	26
5.2 Barnehagenes størrelse .....	27
5.3 Barnehagenes eierform .....	31
5.4 Styrernes arbeidshverdag og organisering .....	33
5.5 Organisering av barnegruppen etter alder?.....	35
5.6 Hvilke yrkesgrupper arbeider i barnehagene?.....	36
5.7 Samarbeid og fordeling av arbeidsoppgaver.....	37
5.8 Deltakelse i formelle kompetansetiltak .....	42
5.9 Oppsummert .....	44
<b>6 Ulike måter å organisere barnehagehverdagen på</b> .....	<b>45</b>
6.1 Veien videre .....	46
<b>Referanser</b> .....	<b>48</b>
<b>Vedlegg Spørreskjema. Lastes ned fra.</b> <a href="https://www.faf.no/images/pub/2023/20855-sporreskjema.pdf">https://www.faf.no/images/pub/2023/20855-sporreskjema.pdf</a>	

# Forord

---

Denne delrapporten er den første rapporteringen fra prosjektet «Erfaringer med ulike måter å organisere barnehagehverdagen» som Fafo gjør på oppdrag fra Utdanningsdirektoratet. Prosjektet består av to hoveddeler. Den først delen handler om å utarbeide typologier for ulike former for organisering av barnehagehverdagen, basert på tidligere forskning på temaet og innhenting av erfaringer fra barnehagene. I den andre delen skal det gjennomføres case-studier i noen utvalgte barnehager, med utgangspunkt i typologiene i del 1. Gjennom prosjektet skal vi gi et bedre kunnskapsgrunnlag om hva som kan være gode måter å organisere barnehagen og barnehagepersonalet på. I denne delrapporten presenterer vi resultatene fra prosjektets første del, som er basert på en gjennomgang av relevant litteratur og resultater fra en spørreundersøkelse som ble sendt til alle landets barnehagestyrere. Takk til alle som svarte!

Takk til Utdanningsdirektoratet og en ekstern leser for kommentarer på et tidligere utkast. Fafo-kollega Beret Bråten har kvalitetssikret rapporten. Takk for grundige og gode kommentarer.

Oslo, 15 mai 2023

Ragnhild Steen Jensen, prosjektleder

# Sammendrag

---

Denne delrapporten er en oversikt over hva som kjennetegner ulike måter å organisere barnehagehverdagen på. Vi identifiserer typologier for organisering. Barnehageloven og rammeplanen for barnehagen definerer rammer for hvordan barnehagen kan organisere barnehagehverdagen, kompetansesammensetningen og hvilke oppgaver de ulike personalgruppene skal ha. Men innenfor disse rammene vil den enkelte barnehage stå nokså fritt når det gjelder organisering, rollefordeling, ansvarsorganisering og kompetansebruk.

## Utvikling av sektoren

Etter barnehageforliket i 2003 har barnehagene blitt større, med flere barn og flere ansatte. Det er blitt færre av de minste barnehagene med under 26 barn, og færre familiebarnehager. Kommunale barnehager utgjør 47 prosent og er i gjennomsnitt litt større enn de private, slik at 50 prosent av barna går i kommunale barnehager. Andelen kommersielle aktører har økt, mens andelen barnehager drevet på ideelt grunnlag er blitt færre. Barnehagene sysselsetter i overkant av 95 000 personer, 90 prosent av de ansatte er kvinner. I barnehagens bemanning inngår styrer, pedagogisk leder, barne- og ungdomsarbeidere og ufaglærte assistenter. Bemannings- og pedagognormen er fastsatt i barnehageloven og forskrift, og setter krav både til antall ansatte og kompetansen hos de ansatte.

## Hva sier litteraturen

Studiene vi presenterer er valgt ut fordi de eksplisitt har undersøkt strukturell kvalitet, som barnehagens størrelse og organisering, og betydningen dette kan ha for kvalitet i barnehagehverdagen. Studiene er svært ulike, fra større representative spørreundersøkelser til kvalitative studier av noen få barnehager, likevel er det enkelte dimensjoner som går igjen. De to barnehagetyperne som dominerer i studiene er avdelingsbarnehager og basebarnehager. Norske barnehager har tradisjonelt vært organisert i avdelinger med faste barnegrupper, ansatte og romtilhørighet. Basebarnehager har en mer fleksibel organisering med et større antall barn og ansatte knyttet til én base og større fellesarealer. Avdelingsbarnehager er klart mest utbredt. Noen studier identifiserer også en mellom- eller hybridform, med delvis base- og avdelingsorganisering. Organiseringen handler også om bygningsstrukturen og mulighetene som ligger i den. Basebarnehager holder typisk til i større barnehagebygg som gir mulighet for en mangfoldig romstruktur med spesialrom som for eksempel formingsrom og dramarom.

Studiene viser at størrelse har betydning. Store barnehager er oftere enn små, organisert som basebarnehager. De store barnehagene ser ut til å kreve mer ledelse og organisering for å oppnå nærhet og oversikt, mens små barnehager i større grad får dette «gratis». Større barnehager opplever at rammeplanen preger arbeidet i barnehagen mer enn de minste barnehagene. Studiene viser at store barnehager har større faglige miljøer enn små barnehager. Ansatte i større barnehager har jevnt over mer utdanning, og de oppfyller oftere kravene om formell utdanning hos styrer/daglig

leder og pedagogisk leder. Tendensen er at de pedagogiske lederne i større barnehager tilbringer mindre tid med barna. Når det gjelder sykefravær og vikarbruk viser studiene litt ulike resultater/funn. Store barnehager ser ut til å ha større muligheter og fleksibilitet til å dekke opp ved sykefravær og har dermed mindre behov for vikarer. Små barnehager tenderer til å ha lavere sykefravær. En tilstedeværende styrer/daglig leder ser ut til å bidra til stabilitet i personalet og lavere sykefravær.

### **Barnehagens organisering, roller og ansvarfordeling**

Spørreundersøkelsen som ble sendt til alle landes barnehager viser at tradisjonelle avdelingsbarnehager er den dominerende barnehagetypen. Basebarnehager er først og fremst etablert etter 2000. Barnehagene etablert på 2000-tallet er større, både i antall ansatte og barn. Det er ingen sterk sammenheng mellom størrelsen på barnehagene og kommunenes størrelse. I små kommuner er det noe vanligere med små barnehager (1-11 ansatte), men selv i Oslo, landets desidert største kommune, er det vanligst med barnehager med 12-17 ansatte.

Vikarer benyttes hyppig i barnehagene, og det gjelder spesielt i kommunale barnehager. Det vanligste er å være styrer for én barnehage. 95 prosent av styrerne svarer at de er det. Blant de som er leder for flere er det omtrent halvparten som svarer at de deler ansvar for flere barnehager med et lederteam. De typiske ansattgruppene i barnehager er barnehagelærer, barne- og ungdomsarbeider og assistenter. Det er mer uvanlig å ha andre typer fagpedagoger ansatt. Arbeidsoppgavene i en barnehage er til en viss grad delt mellom de ulike yrkesgruppene. Det er først og fremst barnehagelærerne som planlegger det pedagogiske arbeidet. Utøvingen av det pedagogiske arbeidet er mer jevnt fordelt mellom barnehagelærer, barne- og ungdomsarbeider og assistenter. Dette gjelder også daglig samvær i barnegruppen og delvis også oppfølging av enkeltbarn.

De pedagogiske lederne deler det pedagogiske opplegget med hverandre på tvers av avdelinger/barnegrupper i barnehagen. Det ser ut til at dette gjøres litt mer i basebarnehager. Det samme gjelder samarbeid på tvers av avdelinger/basegrupper. Omtrent halvparten av barnehagene legger føringer for *når* barnehagelærerne bruker plantiden. Det er færre som legger føringer for *hva* plantiden brukes på. Av de som legger føringer, brukes plantiden først og fremst til pedagogisk arbeid og familiesamarbeid. Det er liten grad av delegering av oppgaver fra styrer.

Barnehagene driver kompetanse- og utviklingsarbeid. Over 90 prosent har minst hatt ett faglig seminar for hele ansattgruppen i løpet av det siste året. Når det gjelder mer formalisert etter- og videreutdanning deltar barne- og ungdomsarbeiderne og assistentene i langt mindre grad på slike aktiviteter. Når det gjelder å legge til rette for kunnskapsdeling i barnehagen er det mer utbredt i basebarnehager enn avdelingsbarnehager.

### **Avslutningsvis**

Litteraturgjennomgangen av tidligere forskning på organisering av barnehager identifiserte tre hovedtyper: tradisjonelle avdelingsbarnehager, basebarnehager og en mellom- eller hybrid form, det vil si barnehager som har både avdelinger og baser. Dette analytiske perspektivet bruker vi i analysen av datamaterialet (kapittel 5). Vi finner ikke store forskjeller når det gjelder organisering av barnehagehverdagen med utgangspunkt i den etablerte typologien. Samlet gir datamaterialet vårt inntrykk av større grad av likhet i sektoren, på tvers av barnehagetyperne, enn variasjon. Dette kan, noe vi finner støtte for i annen litteratur, skyldes mer styring og regulering av



sektoren, med standardisering som resultat. Men det kan også handle om at typologien er for grovmasket til at det fremkommer forskjeller. En mulig tolkning er at det er større forskjeller innad i avdelingsbarnehager og basebarnehager enn det er mellom dem. Dette er viktig å ha med når casebarnehager skal velges ut til neste fase av prosjektet. Vi fastholder likevel at det er relevant å se på både avdelingsbarnehage og basebarnehager, samt hybride. Samtidig er eierskap og størrelse relevante dimensjoner i utvelgelsen av case.

# 1 Innledning

---

Barnehagesektoren er sterkt endret de siste tiårene. Fra å være et selektivt tilbud til svært få barn, har barnehagetilbudet i Norge utviklet seg til å bli en nærmest universell ordning. Frem til midten av 1990-tallet var barnehagesektoren kjennetegnet av udekket behov og lange køer. I perioden etter barnehageforliket i 2003 er barnehagetilbudet bygget kraftig ut, det ble innført makspris på foreldrebetaling i 2004, og rett til barnehageplass fra 1-års alder i 2009. Dette har økt både tilgjengeligheten og etterspørselen, og i dag går 93 prosent av barn i alderen 1–5 år i barnehage. Det har vært en særlig sterk økning blant de yngste barna under 3 år. Mens andelen barn under 3 år som gikk i barnehage var 3,7 prosent i 1980 er andelen i dag 87 prosent (Statistisk sentralbyrå, u.å.). Blant 3–5 åringer er tilsvarende andel 97,2 prosent. Det betyr at nesten alle barn er innom barnehage før skolestart. Veksten i barnehageplasser har gitt flere store enheter, som igjen har ført med seg nye organisasjons- og ledelsesmodeller (Haakestad mfl., 2015).

Når de aller fleste barn går i barnehage har også betydningen av det å gå i barnehage endret seg. Da utbyggingen av barnehager, som også ble kalt førskoler, startet for alvor ved inngangen til 1970-tallet, ble dette ansett dels som et pedagogisk, dels som et sosialpolitisk tilbud (NOU 1972:39). I tillegg ble det gjennom 1970- og 80-tallet et viktig likestillingspolitisk tiltak. I dag defineres barnehager som det første frivillige trinnet i utdanningsløpet (Kunnskapsdepartementet, 2022). Dette er også synliggjort ved at barnehageområdet ble flyttet fra Barne- og familiedepartementet til Kunnskapsdepartementet i 2005. Barnehagen som institusjon har også endret karakter. I den tidlige utbyggingsfasen ble kvalitet og faglighet i tilbudet langt på vei bestemt i hver enkelt barnehage (Bråten mfl., 2015). Den første barnehageloven kom i 1975 og den første rammeplanen for barnehagen kom først i 1996. Den beskrev barnehagens innhold og oppgaver. Samtidig peker Bråten mfl. på at det innenfor rammeplanen er relativt stor frihet for barnehageeiere, styrere og ansatte i den enkelte barnehagen til å utvikle tilbudet.

Barnehagene er karakterisert ved et stort innslag av private eiere. Omtrent halvparten av barnehagene er private (Utdanningsdirektoratet, 2022). De fleste private barnehagene var i utgangspunktet eid og drevet av frivillige og ideelle organisasjoner, foreldregrupper og i noen grad enkeltpersoner. I dag er det et stort innslag av kommersielle aktører og kjeder som eier et stort antall barnehager.

I tråd med den endrede betydningen barnehagen har fått i samfunnet er det i løpet av de siste tiårene utarbeidet mye forskning som ser på ulike sider av barnehagehverdagen (Børhaug mfl., 2018). Det omfatter blant annet kvalitetsarbeid i barnehagen, bemanning, kompetanse, arbeidsdeling og samarbeid, og organisering. Samtidig etterlyses det empiriske bidrag som belyser erfaringer fra ulike måter å organisere barnehagehverdagen og personalgruppen på (Kunnskapsdepartementet, 2021).

I denne delrapporten er formålet todelt: 1) Å utarbeide en oversikt over hva som kjennetegner ulike måter å organisere barnehagehverdagen 2) Å utvikle typologier for ulik organisering. Barnehageloven og gjeldende rammeplan 2017, stiller krav til barnehagens innhold og oppgaver og definerer noen grenser for hvordan barnehagen kan organisere barnehagehverdagen, kompetansesammensetningen og hvilke

oppgaver de ulike personalgruppene skal ha. Men innenfor disse rammene vil, som påpekt over, den enkelte barnehage stå nokså fritt når det gjelder organisering, rollefordeling, ansvarsorganisering og kompetansebruk.

## **1.1 Gangen i rapporten**

I tillegg til dette innledningskapitlet består rapporten av fem kapitler. Kapittel 2 gir en oversikt over metode og data. Kapittel 3 gir et bilde av hvordan barnehagesektoren ser ut og hvordan den har utviklet seg de siste tiårene. Her viser vi også til relevante reguleringer av sektoren. I kapittel 4 presenterer vi relevant litteratur og forskning om organisering av barnehager. Kapittel 5 utgjør rapportens empiriske del. Her presenterer vi hovedfunn fra spørreundersøkelsen. I kapittel 6 samler vi trådene og oppsummerer funnene fra de foregående kapitlene. Samlet gir dette et grunnlag for å identifisere typer barnehager vi mener det vil være relevant å undersøke kvalitativt i neste fase av prosjektet.

## 2 Metode

---

I delrapporten presenterer vi kunnskap om barnehagesektoren og barnehagene, kunnskap som bidrar til utvikling av barnehagetypologier. Hvilke forskjeller er det mellom barnehager, når det gjelder organisering, ledelse og arbeidsdeling? For å få frem kunnskap om dette har vi brukt flere metoder.

### 2.1 Litteraturgjennomgang

Vi har søkt etter tre hovedtyper publikasjoner: i) forskningsartikler, ii) bøker og iii) forskningsrapporter. Vi har også inkludert offentlige utredninger og meldinger som omhandler barnehagesektoren. Vi har søkt i Nordic Base of Early Childhood Education and Care (NB-ECEC) som er en database som samler kvalitetsvurdert skandinavisk forskning om barn i alderen 0–6 år i barnehage<sup>1</sup>. Vi har inkludert perioden etter 2010 og har konsentrert oss om norske studier og selektivt valgt ut litteratur som omhandler organisering av barnehager. Vi har supplert med en snøballmetodikk hvor vi manuelt har søkt etter kilder i publikasjonene som ble identifisert.

Mye av den relevante litteraturen er å finne i forskningsrapporter eller det som ofte omtales som grå litteratur. Dette er rapporter som gjerne publiseres på institusjonenes egne nettsider, og som ikke nødvendigvis er registret i databaser. De er likevel sentrale fordi mye av forskningen på barnehagesektoren er gjort på oppdrag fra offentlige myndigheter og er publisert som rapporter. Vi har altså ikke gjennomført systematisk litteratursøk basert på kriteriene for dette, men gjort mer målrettede søk basert på kunnskap om hvor forskningsbasert litteratur om barnehagers organisering finnes.

### 2.2 Spørreundersøkelse

I forbindelse med dette prosjektet har Fafo gjennomført en spørreundersøkelse blant landets barnehagestyrere. Vi har vi fått tilgang til kontaktopplysninger fra Nasjonalt barnehageregister, via Utdanningsdirektoratet. I undersøkelsen tar vi for oss en rekke temaer knyttet til arbeidsorganisering, arbeidsdeling og kompetanse. For å lette svarbyrden for den enkelte barnehagestyrer har vi koblet på enkelte data som Utdanningsdirektoratet har tilgjengelig i sine administrative registre, slik som eierskap, antall barn og ansatte i barnehagen, og kommune og fylkesnummer. En slik påkobling bidro til et kortere spørreskjema, noe som er viktig for å sikre et høyest mulig antall svar.

#### Utvalg, representativitet og frafall

I spørreundersøkelsen har vi, i likhet med andre undersøkelser på feltet, valgt å ikke ta med styrere i familiebarnehager eller åpne barnehager ettersom de har få ansatte (Winsvold & Guldbrandsen, 2009; Vassenden mfl., 2011; Bråten mfl., 2014; Haakestad mfl., 2015). Den webbaserte undersøkelsen ble sendt ut via epost. Fafo fikk

---

<sup>1</sup> <https://www.nb-ecec.org/en>

overlevert en liste over alle barnehagene fra Nasjonalt Barnehageregister. Listen inneholdt barnehager per 21.02.2023, med kontaktopplysninger til styrere, og ulik informasjon om barnehagene.

En del styrere er styrere i flere enn én barnehage. I denne undersøkelsen ønsket vi kunnskap om barnehagene, og vi sendte derfor en undersøkelse til hver styrer. De styrerne som har ansvar for flere barnehager fikk beskjed om å svare på vegne av den største i antall ansatte. Det viste seg at noen av epostadressene ikke fungerte, og noen av epostadressene var dubletter. Etter at dubletter og epostadresser som ikke fungerte var fjernet, satt vi igjen med et totalutvalg på 4508 styrere. Vi sendte ut spørreundersøkelsen i midten av mars 2023. Om lag 120 eposter kom i retur fordi styrerne hadde sluttet og epostadressene ikke lengre var i bruk, eller fordi epostene ble stoppet av brannmurer. Trekker vi også fra disse sitter vi igjen med et bruttoutvalg på om lag 4400 styrere.

De som fikk tilsendt lenke til undersøkelsen fikk informasjon om undersøkelsen, hvem som finansierte den og hva den handlet om. Etter første utsending sendte vi ut en påminnelse senere i mars, og en siste påminnelse medio april, etter påske. Alt i alt var det 1487 respondenter som besvarte undersøkelsen, noe som betyr at den totale svarprosenten ble 34. En svarprosent på 34 er på et nivå som er vanlig for slike undersøkelser. Det er verdt å peke på at det årlig blir sendt ut mange spørreundersøkelser til barnehagestyrere, noe som klart bidrar til at svarprosenten på undersøkelser rettet mot barnehagesektoren går ned.

Kan svar fra 34 prosent av barnehagestyrerne i Norge gi et bilde av forholdene vi er opptatt av som er gyldig for alle ordinære barnehager (ikke familiebarnehager og åpne barnehager)? Dersom frafallet er *systematisk*, det vil si at det ikke er tilfeldig hvilke styrere som har latt være å svare på undersøkelsen, kan det bety at undersøkelsen ikke gir et bilde som representerer alle styrere i barnehager i Norge. Frafallet er systematisk dersom for eksempel styrere i store barnehager, eller styrere som har liten erfaring som styrere, i større grad enn andre unnlot å svare. Dersom et slikt systematisk frafall henger sammen med det vi undersøker, for eksempel at styrere i store barnehager i større grad organiserer plantiden på en spesifikk måte, eller i større grad bruker vikarer, vil resultatene for vårt utvalg kunne bli annerledes enn om alle styrere hadde svart. Dersom det er *tilfeldig* hvilke styrere som ikke svarte, at det ikke er systematiske forskjeller, vil det ikke påvirke svarfordelingene i undersøkelsen, og frafallet vil ikke ha noen betydning.

Vi har muligheter til å undersøke enkelte forskjeller mellom bruttoutvalget: alle styrere vi sendte ut undersøkelsen til, og de respondentene som svarte: nettoutvalget. I tabell 2.1 ser vi at brutto- og nettoutvalget er så godt som identisk. Den lille forskjellen vi finner vil ikke kunne påvirke resultatene for spørsmålene vi stiller i undersøkelsen på en slik måte at det har betydning.

Tabell 2.1 Barnehagestyrere etter eierform. Bruttoutvalg bearbeidet fra Utdanningsdirektoratets liste og nettoutvalg. Prosent.

	Norsk barnehageregister	Spørreundersøkelsen
Privat	49,3	48,2
Kommunal*	50,7	51,8
Totalt (n)	100 (4564)	100 (1483)

Seks av styrerne som er sortert under kommunale barnehager er styrere i enn annen type offentlig eid barnehage (f.eks. sykehusbarnehager). Det er så få at vi i rapporten gjennomgående omtaler disse som kommunale

Tabell 2.2 viser andelen styrere som svarte etter antall ansatte i barnehagen. Også her er fordelingen i brutto- og nettoutvalg så godt som identisk.

Tabell 2.2 Barnehagestyrere etter antall ansatte i barnehagen. Populasjon bearbeidet fra Utdanningsdirektoratets liste og i undersøkelsens utvalg. Prosent.

	Norsk barnehageregister	Spørreundersøkelsen
1–11 ansatte	11,3	10,3
12–17 ansatte	19,6	18,9
18–22 ansatte	19,5	20,6
23–29 ansatte	22,5	22,7
30–35 ansatte	11,5	11,8
36 ansatte eller flere	15,6	15,7
Totalt (n)	100 (4515)	100 (1487)

Ut fra våre muligheter til å sjekke om frafallet er systematisk finner vi ikke tegn til at det er tilfellet.

## Analyse

Vi har altså gjennomført en egen spørreundersøkelse for dette prosjektet for å beskrive hvordan barnehagene er organisert, hvordan de styres og hvordan de arbeider med kompetanseutvikling. Noe av dette er beskrevet i tidligere forskning, men vår undersøkelse gir nye og oppdaterte tall.

## Utvalgsundersøkelse og signifikans

Dataene i undersøkelsen bygger på en utvalgsundersøkelse, og det er derfor en liten usikkerhet knyttet til om svarene i vår undersøkelse er identiske med svarene vi hadde fått om alle styrere i barnehagene i Norge hadde svart. I rapporten kommenterer vi bare forskjeller som er signifikante på 5-prosentnivå. Det innebærer at forskjellene vi finner mellom grupper, for eksempel mellom offentlige og private barnehager, i 95 av 100 tilfeller også vil gjenfinnes dersom vi hadde fått svar fra absolutt alle barnehagestyrere, (jf. Hellevik, 1991).

## 3 Barnehagesektoren

---

I år er det 20 år siden barnehageforliket ble inngått mellom partiene på Stortinget. Forliket betød barnehageplass til de som ønsket og innføring av maksimalpris på foreldrebetaling. Kommunale og private barnehager skulle liketiltes ved tilskuddordninger (Moafi mfl., 2022). I perioden etter barnehageforliket ble det satset mye på å bygge ut barnehage tilbudet, og i dag går 93 prosent av alle 1–5 åringer i barnehage (Utdanningsdirektoratet, 2022). Det har også vært endringer i barnehagestrukturen i perioden fra forliket og fram til i dag; mens tallet på kommunale barnehager har vært ganske stabilt, var det etter 2005 en økning i antallet private barnehager og en økning i andelen private barnehager som er eid av aksjeselskaper. Det siste tiåret er antallet barnehager blitt redusert, men enhetene har blitt større. Utviklingen mot færre og større enheter har skjedd både i private og offentlige barnehager (Bråten & Jordfald, 2018).

I 2022 var det 5420 barnehager i Norge, hvorav de kommunale utgjorde 48 prosent. De kommunale barnehagene er i gjennomsnitt litt større enn de private, slik at 50 prosent av barna går i kommunale barnehager. I dag sysselsetter barnehagesektoren i overkant av 95 000 personer, et antall som har vært nokså stabilt de seneste årene. Nesten 90 prosent av de ansatte er kvinner (Utdanningsdirektoratet, 2022).

### 3.1 Organisering

Barnehager kan ha ulik organisering, størrelse, pedagogisk profil og eierskap. Noen barnehager legger spesiell vekt på friluft, kunst eller musikk. Andre barnehager velger å følge en etablert pedagogisk retning som for eksempel Montessori- eller Steinerpedagogikk.

Både kommunale og private barnehager styres gjennom lovgivning og økonomiske føringer, men mens kommunen er både eier og myndighet for de kommunale barnehagene, er den bare barnehagemyndighet for de private barnehagene.

Etter barnehageforliket har det, som omtalt i forrige kapittel, vært en økning i store barnehager med 80 barn eller mer, og i svært store barnehager med over 100 barn. Det har blitt færre av de aller minste barnehagene med under 26 barn og familiebarnehager (Utdanningsdirektoratet, 2022). Det har etter forliket også vært en økning i andelen kommersielle aktører, mens det er blitt færre barnehager som eies av ideelle organisasjoner og grupper (Johannessen & Thun, 2023).

I en rapport for Kunnskapsdepartementet pekes det på at i tilfeller hvor én eier har flere barnehager og har utviklet en kapasitet til å regulere disse, vil det gi mening å forstå alle eierens barnehager som én organisasjon (Børhaug mfl., 2018). Konsern som eier flere private barnehager, har styringsprinsipper som alle barnehagene i konsernet følger. Læringsverkstedet og FUS barnehagene er eksempler på slike barnehager. Enkelte kommuner, som Oslo kommune, har på samme måte etablert egne kvalitetsstandarder for sine barnehager (i Oslo den såkalte Oslostandarden). Her er det blant annet utarbeidet retningslinjer for vurdering og dimensjonering av styreresurs i den enkelte barnehage. Kommunen har også fremforhandlet en grunnbemanningsavtale med fagforbundene. Avtalen setter mål om at minst halvparten av

personalet i Oslos kommunale barnehager skal ha barnehagelærerutdanning eller tilsvarende pedagogisk utdanning. Disse eksemplene illustrer at barnehagenes organisering kan struktureres både av myndighetenes reguleringer og via eierstyring.

### 3.2 Krav til bemanning

Strukturendringene i sektoren har også ført til endringer i sammensettingen av personalet. Kravene til hvordan en barnehage skal bemannes, både når det gjelder antall ansatte og kompetanse (kalt bemannings- og pedagognormen) er fastsatt i barnehageloven (se rammen nedenfor). Bemanningsnormen stiller, fra 2019, krav om minimum én ansatt per tre barn under tre år og én ansatt per seks barn over tre år, men sier ingen ting om de ansattes kompetanse. Den såkalte pedagognormen stiller imidlertid krav til pedagogisk kompetanse, eller «barnehagelærertetthet». Denne ble skjerpet fra august 2018. I henhold til den nye pedagognormen skal det være minst én pedagogisk leder per sju barn under tre år og minst én pedagogisk leder per 14 barn over tre år. En pedagogisk leder må ifølge barnehageloven, ha barnehagelærerutdanning eller tilsvarende treårig utdanning på høyskolenivå.

Barnehageloven stiller også krav til ledelse av barnehagen (se ramme). I barnehageloven § 24, som omhandler styrer, heter det at barnehagen skal ha en forsvarlig pedagogisk og administrativ ledelse. Det stilles krav om at barnehagen skal ha en daglig leder som har utdanning som barnehagelærer eller annen høyskoleutdanning som gir barnefaglig og pedagogisk kompetanse.

Ut over styrer og pedagogisk leder består bemanningen først og fremst av barne- og ungdomsarbeidere og assistenter. I motsetning til barnehagelærerne har barne- og ungdomsarbeiderne ikke en lovbestemt plass i arbeidsdelingen, og blir i statistikken ofte slått sammen med gruppen assistenter (Bråten & Tønder, 2020).

Personalets kompetanse og krav til bemanning for å styrke kvaliteten i sektoren, har fått mye oppmerksomhet. I Hurdalsplattformen har regjeringen satt som mål at minst 50 prosent av de ansatte skal være barnehagelærere og 25 prosent fagarbeidere (Regjeringen 2021). I strategiplanen mot 2030 er det en målsetting at 60 prosent av de ansatte skal være barnehagelærere (Kunnskapsdepartementet 2022) Regjeringen ønsker også en forbedring av bemanningsnormen slik at den sikrer barna nok tilsatte. Dette skal blant annet skje gjennom å stille krav til vikarbruk, krav til stedlig leder, og ved en gjennomgang av oppgaver som «tar ansatte bort fra» barna. Videre er det målsettinger om å styrke kompetanseutviklingstilbudet, og legge til rette for at flere kan ta fagbrev gjennom jobb.

Det gjennomføres en årlig spørreundersøkelse til barnehagesektoren. Temaene for undersøkelsen varierer og bestemmes av Utdanningsdirektoratets kunnskapsbehov. I undersøkelsen for 2019 var bemanning- og pedagognormen ett av temaene (Fagerholt mfl., 2020). Undersøkelsen viser at halvparten av barnehagene oppgir at de har full bemanning 4–5 timer per dag, mens 28 prosent svarer at de har full bemanning bare 2–3 timer per dag. Ser man på sammenhengen mellom barnehagestørrelse og bemanning, er det mer vanlig at små barnehager med færre enn 26 barn har full bemanning flere timer i løpet av dagen enn store barnehager med flere enn 50 barn. I undersøkelsen er det også spurt om hvor mange timer det er pedagoger til stede sammen med barna. 40 prosent av styrerne anslår at det er pedagoger til stede med barna mellom 4 og 5 timer hver dag og en like stor andel oppgir mellom 6 og 7 timer. Det ser ut til at pedagogene er mer til stede med barna i de minste barnehagene (under 26 barn) (Fagerholt mfl., 2020).



Det kommer også frem i undersøkelsen at selv om barnehagestyrerne er positive til den skjerpede pedagognormen, og vurderer at det er bra med flere pedagoger i barnehagen, er det noen utfordringer. Noen styrere peker på at den avtalefestede plantiden for barnehagelærere på fire timer per uke, bidrar til at en pedagog er mindre til stede med barna enn fagarbeidere og assistenter. En konsekvens av flere pedagoger er dermed, ifølge styrerne, at det blir færre voksne i barnehagen om morgenen og ettermiddagen (Fagerholt mfl., 2020).

Tall fra Utdanningsdirektoratet 2022<sup>2</sup> viser at det totalt er 43 prosent barnehagelærere i grunnbemanningen, 23 prosent er barne- og ungdomsarbeidere. 26 prosent av de ansatte har ikke høyere utdanning eller fagarbeiderutdanning, og kategoriseres med «annen bakgrunn» i statistikken (Utdanningsdirektoratet, u.å.). Mens andelen med barnehagelærerutdanning er tilnærmet like stor i kommunale og private barnehager, er andelen barne- og ungdomsarbeidere, langt høyere i kommunale barnehager enn i de private.

### Krav til bemanning og styrerressurs i barnehager

Som virksomhet er barnehagen regulert av barnehageloven (bhl) og rammeplanen, som er en forskrift til loven. Lovens kapittel 6 omhandler krav til personalet, og det er krav til hvor mange barn det kan være per ansatt og per barnehagelærer. Bemanningskravene i en barnehage er med andre ord knyttet til barnehagens størrelse. Reglene er som følger:

#### Bemannings- og pedagognormen

- Bemanningsnormen krever at barnehagene skal ha minst 1 ansatt per 3 barn under 3 år, og minst 1 ansatt per 6 barn over 3 år. (bhl § 26)
- Normen for pedagogisk bemanning (pedagognormen) krever at barnehagen skal ha minst 1 pedagogisk leder per 7 barn under 3 år, og minst 1 pedagogisk leder per 14 barn over 3 år. Pedagogiske ledere må ha utdanning som barnehagelærer eller annen treårig pedagogisk utdanning med videreutdanning i barnehagepedagogikk. (bhl § 25)
- Kommunen kan gi dispensasjon fra utdanningskravet for inntil ett år om gangen, slik at en person som ikke oppfyller utdanningskravet, kan jobbe som pedagogisk leder.

Loven stiller også følgende krav til styrer, som er daglig leder i barnehagen:

#### Styrer

- Barnehagen skal ha en forsvarlig pedagogisk og administrativ ledelse (bhl § 24)
- Barnehagen skal ha en daglig leder som har utdanning som barnehagelærer eller annen høyskoleutdanning som gir barnefaglig og pedagogisk kompetanse.

Det er ikke et lovkrav som sier at styrer ikke kan være styrer for flere barnehager, men i forarbeidene står det at med daglig leder menes styrer, og at «[d]et stilles i utgangspunktet krav om at hver barnehage skal ha en styrer» (Ot.prp. nr. 72 (2004-2005)). Dette er hovedregelen, men det pekes også på noen unntakstilfeller der det kan være behov for at flere barnehager samler sine styrerressurser, for eksempel i et lederteam. Det er en forutsetning at slik samordning ikke fører til svekkelse av styrerressursen. Det betyr at en samling av styrerressursene skal medføre at styrerressursen skal være like god som om barnehagen hadde én styrer. Det går frem av merknadene at rent unntaksvise kan flere små barnehager organiseres sammen som én virksomhet med én styrer, for eksempel der det er vanskelig å få kvalifisert personale. Hovedregelen er altså én styrer per barnehage, men det finnes unntakstilfeller som kan gi grunnlag for en annen organisering av styrerressursen.

<sup>2</sup> <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-barnehage/ansattes-utdanning-andel/>

### 3.3 Arbeidsdeling

Tradisjonelt har norske barnehager vært organisert i små enheter, preget av lite arbeidsdeling mellom yrkesgrupper og lite hierarkisk oppbygging (Enehaug mfl., 2008; Nicolaisen mfl., 2012). Barnehagene hadde en flat struktur der personalgruppen stort sett utførte de samme arbeidsoppgavene uavhengig av kompetanse. Men også dette er i endring. Vi har vist at barnehagene beveger seg mot større enheter, noe som gjør at arbeidshverdagen og kompetansekravene forandrer seg. Det vises blant annet til at større og mer komplekse organisasjoner ofte fører til mer spesialisering vertikalt og horisontalt, og dermed til flere ulike stillinger og ledernivåer (Børhaug mfl., 2018).

Ikke bare organisatoriske forhold, men også barnehagepersonalets kompetanse har betydning for oppgavefordeling og samarbeid. Grunnbemanningen i en barnehage består, som omtalt, av pedagogiske ledere (barnehagelærere) og andre ansatte som jobber direkte med barna i barnehagen. I tillegg kan det det være ansatte som har annen type pedagogisk kompetanse som jobber med barn med særskilte behov. Øvrige ansatte omfatter også vaktmester, kjøkkenpersonale og merkantilt og administrativt personale.

Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver beskriver barnehageeiers, styrere og pedagogisk lederes roller i barnehagen. Barnehageeieren har det overordnede ansvaret for at barnehagen drives i samsvar med gjeldende lover og regelverk (jf. bhl § 7). Det innebærer at barnehageeieren har det juridiske ansvaret for kvaliteten på barnehagetilbudet. Styrer har det daglige ansvaret i barnehagen; pedagogisk, personalmessig og administrativt (jf. bhl § 24). Styrer skal sørge for at det pedagogiske arbeidet er i tråd med barnehageloven og rammeplanen, at personalet utvikler en felles forståelse for oppdraget, og at personalet får ta i bruk sin kompetanse. I Rammeplanen for barnehagen beskrives rollen og ansvaret til pedagogisk leder på følgende måte:

«Pedagogisk leder er gitt ansvaret for å iverksette og lede det pedagogiske arbeidet, i tråd med godt faglig skjønn. Den pedagogiske lederen skal veilede og sørge for at barnehageloven og rammeplanen oppfylles gjennom det pedagogiske arbeidet. Den pedagogiske lederen leder arbeidet med planlegging, gjennomføring, dokumentasjon, vurdering og utvikling av arbeidet i barnegruppen eller innenfor de områdene han/hun er satt til å lede».

Barne- og ungdomsarbeider har en yrkesrettet utdanning. I læreplanen for barne- og ungdomsarbeiderfaget som gjelder fra 1.8.2022 (Utdanningsdirektoratet, 2021) fremheves det at utdanningen skal bidra til «å styrke studentenes evner i kommunikasjon og samhandling med barn, unge og foresatte, kollegaer og andre». Men barne- og ungdomsarbeiderens rolle i barnehagen er lite tematisert i regler og retningslinjer for arbeidsdeling i barnehagen. Det er i liten grad avklart hvilke oppgaver fagarbeideren har i kraft av sin utdanning (Johannessen & Thun, 2023).

Det stilles ingen formelle krav for å arbeide som assistent i barnehage. Derfor varierer bakgrunn og erfaring hos denne gruppen ansatte. Forskning omkring fagarbeiderens plass i arbeidsdelingen i barnehager har vist at det i liten grad skiller mellom dem og assistenter uten formell kompetanse. Mens det altså er et skarpt skille i arbeidsdelingen mellom fagarbeider og de pedagogiske lederne (Bråten mfl., 2015; Bråten & Tønder, 2020).

Det skarpe skillet mellom pedagogiske ledere og fagarbeidere begrunnes blant annet med at pedagogenes ansvar og arbeidsoppgaver er definert i rammeplanen, stillingsbeskrivelser og i tariffestede ordninger for tid til planlegging. Dette

eksemplifiserer hvordan regelverket og forskjeller i tariffestede ordninger for ulike kompetansegrupper kan gi ulik praksis og variasjon mellom barnehager når det gjelder arbeidsfordeling og samarbeid mellom de ulike personalgruppene.

### 3.4 Oppsummert

- Etter barnehageforliket i 2003 har barnehagene blitt større med flere barn og flere ansatte. Det er blitt færre små barnehager (under 26 barn) og familiebarnehager. Endringen mot større enheter bidrar til større arbeidsdeling og spesialisering blant ansatte.
- Kommunale barnehager utgjør 48 prosent av det totale antallet, de er i gjennomsnitt litt større enn de private, slik at 50 prosent av barna går i kommunale barnehager.
- Andelen kommersielle aktører har økt, mens andelen barnehager der eier har et ideelt grunnlag, er blitt færre.
- Barnehagene sysselsetter i overkant av 95 000 personer, hvorav nærmere 90 prosent er kvinner.
- I barnehagens hovedbemanning inngår styrer, pedagogisk leder, barne- og ungdomsarbeidere og assistenter.
- Bemannings- og pedagognormen er fastsatt i barnehageloven og forskrift. Den setter krav både når det gjelder antall ansatte og kompetansen hos dem.

## 4 Tidligere forskning på organisering av barnehager

---

Lenge var barnehagesektoren et felt man hadde lite forskningsbasert kunnskap om. Men kunnskapstilfanget er økt betraktelig i løpet av de siste tiårene. Et sentralt område i forskningen handler om kvalitet i barnehagen. I vurderinger av barnehagekvalitet er det vanlig å skille mellom struktur-, prosess- og resultat-kvalitet (Guldbrandsen & Eliassen, 2013). *Strukturkvalitet* handler om økonomiske betingelser, barnehagens størrelse og beliggenhet, fysiske og materielle forhold som utearealer og romløsninger, organisering i baser eller avdelinger, antall ansatte og barn, personalets kvalifikasjoner og sammensetting. *Prosesskvalitet* handler om samspillsdynamikk og relasjoner mellom personale og barna og hvordan barna har det sammen. Strukturkvalitet legger på mange måter rammene for prosesskvaliteten, og kan bidra til å legge til rette for eller begrense den. Både struktur- og prosesskvalitet har betydning for barnas trivsel og utvikling i barnehagen, noe som er kjernen i *resultatkvaliteten*. I vurderingene av struktur- og prosesskvalitet er personalet både i antall og deres kompetanse, en nøkkelfaktor.

I denne rapporten legger vi vekt på forskning og studier som undersøker barnehagens strukturelle kvalitet. Det vil si forhold som størrelse og organisering, og betydningen dette kan ha for kvalitet i barnehagehverdagen. Vi har tatt utgangspunkt i studier som på en eller annen måte har forsøkt å beskrive og kategorisere barnehager og/eller utvikle typologier.

### 4.1 Organisering og størrelse

Tradisjonelt har norske barnehager vært organisert som avdelingsbarnehager. Barnegruppene har vært små og faste. Idealet har vært å skape tette, omsorgsfulle relasjoner mellom barn og voksne (Kjørholt, 2010)). Frem til den store barnehageutbyggingen på 2000-tallet var slike avdelingsbarnehager den rådende måten å bygge barnehager på i Norge. I avdelingsbarnehagene er barns lekeareal i stor grad knyttet til avdelingen, og avdelingene er formet som nokså like separate enheter. Etter 2005 ble mange nye barnehager utformet som basebarnehager med større felles arealer, åpnere utforming og større variasjon av rom og arealer (Evenstad & Becher, 2015). I en casestudie av tre barnehager undersøkte Evenstad og Becher hvordan en baseorganisering påvirket det pedagogiske innholdet i barnehagen. Et sentralt funn i studien var at barnehagepersonalet i for liten grad klarte å ta byggene i bruk som støtte for pedagogiske formål. Forskerne understreker betydning av at personalet må få være med i prosessen med utforming av bygget, og at det må skapes en felles forståelse hos utbyggere, eiere, planleggere, arkitekter og barnehageansatte om byggets utforming og bruk.

Seland (2011, s. 109) skiller mellom det hun kaller avdelingsbarnehage og fleksibel barnehage. I hennes beskrivelse utgjør de faste elementene i en avdelingsbarnehage, rom, barngruppen og personalet. Det som er fleksibelt er struktur, dagsrytme og aktiviteter. I en fleksibel barnehage er det omvendt; der er de fleksible faktorene rom, barnegrupper og personalet, mens de faste faktorene er struktur, dagsrytme og aktiviteter.

I en studie fra 2011 ble basebarnehager karakterisert som «et nytt og mye diskutert trekk ved norske barnehager» (Vassenden, 2011, s. 46). Samtidig understrekes det at det ikke er entydig hva som ligger i begrepet basebarnehage og at styrere antagelig definerte dette ulikt.

En studie fra 2015 viste at det blant ansatte og foreldre i samme barnehage ble brukt ulike begreper for å beskrive barnehagens organisasjonsform (Bråten mfl., 2015). I denne studien valgte forskerne å ta utgangspunkt i styreres beskrivelse. Styrerne ble gjennom en spørreundersøkelse spurt «Hvordan er barnehagen organisert?» Svaralternativene var «tradisjonell avdelingsbarnehage» eller «annet». De som svarte «annet» ble bedt om å beskrive barnehagens organisering nærmere. På bakgrunn av svarene identifiserte forskerne følgende kategorier for organisering: i) tradisjonell avdelingsbarnehage, ii) basebarnehage, iii) både tradisjonell avdelingsbarnehage og basebarnehage (kombinert løsning) og iv) mellomkategori (ulike former for gruppeorganisering). I studien beskriver de de ulike barnehager slik (s. 108):

*En tradisjonell avdelingsbarnehage har faste barnegrupper med tilhørende pedagogisk leder og assistenter/fagarbeidere. Hver avdeling disponerer som regel ett hovedrom med et par små rom i umiddelbar nærhet (for eksempel et lite dukkerom og et puterom), samt at hver avdeling har sin egen garderobe der barna har hylle og/eller skap til inne- og uteklær, sekk og annet. Barna leveres på avdelingen hvor de har tilhold, og hentes igjen på samme sted. En basebarnehage har til sammenlikning en noe mer fleksibel organisering. Hver avdeling eller base består gjerne av noen flere barn enn i en avdelingsbarnehage og med flere ansatte knyttet til. Ofte deles den store gruppen i mindre grupper i løpet av en dag, styrt av aktiviteter. Hver gruppe har et baseområde som erstatter avdelingen. Dette baseområdet kan være et rom eller et område i et større rom, der basegruppen samles morgen og ettermiddag, og hvor de kanskje spiser. Resten av barnehagens areal er felles for barn fra flere baser eller grupper, og her finnes som regel ulike rom til disposisjon. Kategorien barnehager som kombinerer avdelings- og baseorganisering ble etablert fordi styrere oppga at de hadde begge organiseringsformer innenfor sin barnehageenhet.*

I rapporten «Barnehagers organisering og strukturelle faktorerens betydning for kvalitet» fra 2011 kategoriseres barnehagene i tre grupper: i) avdelingsbaserte, ii) mellomform og iii) avdelingsfrie (Vassenden mfl., 2011). Kategoriseringen ble gjort på bakgrunn av en spørreundersøkelse med et representativt utvalg på 825 barnehager. Kartleggingen viste at et knapt flertall av barnehagene var organisert med tradisjonelle avdelinger, men at et flertall av barnehagene som var bygget etter 2005 var organisert helt eller delvis avdelingsfritt som basebarnehager eller lignende, eller med en mellomform av avdelingsbasert og avdelingsfri drift. Studien viste at de ansatte i større barnehager jevnt over hadde mer utdanning, og at de store barnehagene oftere oppfylte krav om formell utdanning hos styrere og pedagogiske ledere, samt at personalet oftere hadde tilleggsutdanninger. Samtidig fant Vassenden mfl. (2011) at jo større barnehagen var, jo mindre tid tilbrakte de pedagogiske lederne med barna. Barnegruppene var større i de store barnehagene – og størst i de avdelingsfrie.

På bakgrunn av kategoriseringen av barnehager ble det også gjennomførte en kvalitativ undersøkelse av pedagogisk kvalitet i seks barnehager: to små avdelingsbarnehager, to mellomstore avdelingsbarnehager og to større avdelingsfrie barnehager. I den kvalitative delen av studien fant de at de små barnehagene var kjennetegnet av et lite og stabilt personale med høy tillit blant foreldre, men ifølge studien var potensialet for utvikling og nyorientering mindre i disse barnehagene. I de basebarne-

hagene var det motsatt: de hadde mindre stabile ansattgrupper, men store og varierte fagmiljøer. Forskerne konkluderte med at mellomformene, de mellomstore barnehagene, klarte å forene det beste fra de små og de store barnehagene. De anbefalte «at man bør satse sterkere på mellomstore barnehager, forsiktig anslått til rundt 60 barn» (Vassenden mfl., 2011, s. 8).

Guldbrandsen & Eliassen (2013) gjennomførte en undersøkelse av strukturell kvalitet i barnehager i 2012. Undersøkelsen baserte seg på en spørreundersøkelse med svar fra 649 barnehagestyrere. De fant at utover på 2000-tallet ble barnehagene betydelig større, fra 2004 til 2008 økte medianverdien<sup>3</sup> for antall barn fra 37 til 46 og i 2012 hadde medianverdien økt til 47 barn. Undersøkelsen opererer med fire størrelseskategorier: under 26 barn, 26–50 barn, 51–75 barn og barnehager med flere enn 75 barn. Studien viste at det vanligste var å organisere barnehagen i avdelinger, 79 prosent av barnehagene var delt opp i avdelinger, mens 13 prosent var avdelingsfrie barnehager. Det var også mest vanlig at barnehagen var organisert i *aldershomogene* grupper eller avdelinger. Det vil si at barna er satt sammen i grupper eller avdelinger etter samme alder. De fant også at det var stor stabilitet blant de ansatte uavhengig av størrelse. Undersøkelsen viser små forskjeller mellom private og kommunale barnehager. God kompetanse hos de ansatte, tilstrekkelig bemanning og et godt samarbeid med foreldrene fremheves som viktig for kvalitet.

I studien «Har barn det bra i store barnehager?» (Bråten mfl., 2015) var en hovedkonklusjon at størrelse i seg selv ikke er avgjørende for en barnehages kvalitet. Forskerne fremholder at størrelse spiller sammen med andre strukturelle faktorer, som barnehagens indre organisering, ledelse, eierskap, ansattes kompetanse og arbeidsstil. Samtidig peker de på at store barnehager må ha større oppmerksomhet om indre organisering og ledelse, noe mindre barnehager kan klare seg uten – fordi dette kommer mer av seg selv. Det handler blant annet om at i mindre barnehager vil oversikt, nærhet mellom barn, ansatte og barn og ansatte være et kjennetegn ved barnehagen, og ikke noe som må organiseres. I større barnehager må derimot den indre organiseringen tenkes gjennom og planlegges for å oppnå den samme nærheten og oversikten. Forskerne legger vekt på at det positive med store barnehager er at det gir mulighet til faglig utvikling og spesialisering for de ansatte, og at det gir fleksibilitet ved sykefravær. Det at man er mer fleksible ved fravær betyr at behovet for vikarer kan reduseres.

## 4.2 Organisering og ledelse

En annen studie fra 2015 som undersøkte rapportering, organisering og ledelse i barnehager fant at selv om hovedregelen i norske barnehager er at hver enkelt barnehage skal ha en styrer som er tilstede på daglig basis, hadde alternative styrermodeller en viss utbredelse (Haakestad mfl., 2015). Basert på en telefonundersøkelse til et representativt utvalg på 1000 styrere viste studien at 18 prosent av barnehagene delte styrer med en annen barnehage (s. 41). Gjennom kvalitative intervjuer med et utvalg barnehager indentifisert forskerne tre alternative styremodeller: teamorganisering, områdeorganisering og delt styrerressurs. *Teamorganisering* var kjennetegnet av at flere barnehager var slått sammen til en enhet, med én styrer og en assisterende styrer eller fagleder. *Områdeorganisering* innebar en samorganisering av flere barnehageenheter som hver for seg besto av to eller tre barnehager, til ett område med felles administrativ ressurs samt en seksjonsleder. Hver barnehageenhet ledes av en

<sup>3</sup> Median er den verdien som deler et datamaterielt i to. Her: deler barnehagene i to like store grupper.

barnehageleder (styrer) som hadde både det administrative og det pedagogiske ansvaret i sin barnehageenhet. I den siste modellen, *delt styrerressurs*, var én styrer alene daglig leder for to barnehager og delte tiden mellom disse. Begrunnelsene som ble gitt for en alternativ organisering var økonomiske besparelser grunnet presset økonomi, ønske om å styrke barnehagens faglige ledelse og å legge til rette for effektiv arbeidsdeling og administrative stordriftsfordeler (s. 41).

Ledelsesoppgaver i en barnehage omfatter pedagogisk ledelse, personal ledelse og administrativ ledelse (Gotvassli, 2019). I tillegg til disse tre funksjonene peker forskning på ekstern ledelse som en nyere oppgave. Ekstern ledelse innebærer at barnehagen også forholder seg til eiere, eksterne instanser, foreldre og sentrale myndigheter for å kvalitetssikre arbeidet i egen barnehage, basert på kravene som stilles i sektoren (Børhaug & Lotsberg, 2016; Gotvassli, 2019) Styreren har det overordnede ansvaret for barnehagen, men pedagogisk leder er også en lederstilling, med et formalisert ansvar for en avdeling eller base. I tillegg kan pedagogisk leder inngå i styreren sitt lederteam (Børhaug & Lotsberg, 2016). I hvilken grad pedagogiske ledere inngår i ledelsen av hele barnehagen og ikke bare leder en avdeling, er et empirisk spørsmål. Men ut fra tradisjonen med flat struktur og lite hierarki i barnehagene (se også kapittel 2) viser Børhaug og Lotsberg til at man kan forvente at de pedagogiske lederne også deltar i ledelsesprosesser for hele barnehagen. Deres undersøkelse viser at styrere i stor grad trekker de pedagogiske lederne inn i arbeid som er knyttet til daglig drift, pedagogiske vurderinger, årsplanarbeid og foreldresamarbeid. Når det gjelder personalsaker, eksterne relasjoner og særlig budsjett ser det ut til at styrer i større grad har ansvaret alene (s. 200).

Når Børhaug og Lotsberg (2016) undersøker om det er særskilte kjennetegn ved barnehagene som trekker de pedagogiske lederne inn i ledelsen av hele barnehagen, finner de få forskjeller. Det er imidlertid enkelte ting som kjennetegner barnehager og styrere som bruker de pedagogiske lederne i den mer overordnede ledelsen. Pedagogiske ledere i private barnehager trekkes mer inn i personalsaker enn i de kommunale, i budsjettsaker er det omvendt. Mannlige styrere involverer i mindre grad pedagogiske leder i arbeidet med årsplaner og pedagogiske vurderinger, enn kvinnelige styrere. Lenger ansiennitet hos styrer og større barnehager bidrar til mer involvering av pedagogisk leder i planarbeid og vurderinger. En mulig forklaring av mer involvering i store barnehager kan ifølge forfatterne være at de her finner tendenser til bredere pedagogiske planprosesser kombinert med større delegering for gjennomføring. Dette samsvarer med at de også finner at delegering av ansvar fra styrer til pedagogisk leder skjer oftere i store enn i små barnehager (s. 202).

En nylig publisert bok om organisering, arbeidsdeling og profesjonalitet i barnehagen gjennomgår ulike sider ved et forsøk med å iverksette en ny organisering og tydeligere arbeidsdeling i barnehagene i en kommune (Johannessen & Thun, 2023). Dette er en omfattende studie som redegjør for mange sider ved prosjektet. Fokus i prosjektet var god pedagogisk ledelse. Kommunen ville blant annet se på organiseringen av praktiske og pedagogiske oppgaver ansattgrupper imellom. Hensikten var å finne ut hvordan de kunne anvende den pedagogiske ressursen til beste for barna i barnehagen (s. 23). Et kapittel i boken handler om pedagogenes, fagarbeiderens og assistentens erfaringer med den nye arbeidsdelingen og organisering av arbeidsoppgavene. Et sentralt funn er at pedagogene opplevde at deres kompetanse ble synliggjort, og at det skapte et økt faglig fokus i barnehagen. Samtidig opplevde noen av assistentene og særlig barne- og ungdomsarbeiderne at deres arbeid ble nedvurdert. Det ble også synliggjort at grensen mellom pedagogiske og praktiske arbeidsoppgaver ikke er gitt. Mange arbeidsoppgaver er praktiske og pedagogiske samtidig, og



forfatterne stiller spørsmål ved om et tydeligere skille mellom praktiske og pedagogiske oppgaver kan gå på bekostning av den helhetlige pedagogikken. Videre fant de at det å forlate en flat struktur til fordel for tydeligere ansvars- og arbeidsdeling bidro til at «vi-følelsen» i barnehagen ble svekket. Fagarbeiderne og assistentene følte at deres kompetanseutvikling ble glemt i prosjektet, og i enkelte av barnehagene som deltok førte prosjektet til at pedagogene tilbrakte mindre tid med barna. Det innebar at assistenter og fagarbeidere måtte utføre pedagogisk arbeid når pedagogene var på møter eller hadde plantid. Da behøvde de også den nødvendige kompetansen for å kunne gjøre dette. Forfatterne trekker frem at en uheldig konsekvens var at disse gruppene ikke følte at de var del av kompetansehevingen. En annen uheldig konsekvens var at den nye organiseringen enkelte steder medførte et vaktssystem som gjorde at pedagogene primært gikk mellomvakter for å skjerme tid til det pedagogiske arbeidet. Dette systemet førte til at pedagogene fikk lite av det uformelle foreldresamarbeidet knyttet til henting og levering. Pedagogene opplevde at de mistet ansikt-til-ansikt møtene med foreldrene og vurderte dette som negativt.

### 4.3 Kvalitet og kompetanse

GoBAN-prosjektet (2012–2019) var et stort forskningsprosjekt som hadde som mål å se på kvaliteten i norske barnehager og dens innvirkning på barn<sup>4</sup>. Prosjektets hovedfokus var å se på forholdet mellom struktur og organisering, pedagogiske prosesser, trivsel, og barns utvikling og læring. I sin sluttrapportering trekker de frem syv faktorer som kjennetegner gode barnehager: i) pedagogisk leder til stede, ii) voksenbarn tetthet, iii) godt tilsyn, iv) fokus på interaksjon og språk, v) varierte aktiviteter og tilgjengelige leker og materiell, vi) god balanse mellom frilek og voksenstyrte aktiviteter, vii) gjennomtenkt organisering.

Som del av GoBAN-prosjektet har Alvestad mfl. (2019) gjennomført en kvalitativ studie av kvalitet i barnehager. Studien omfatter syv barnehager, og «målsetningen er å utdype kunnskap om hva som kjennetegner barnehager med god kvalitet». De undersøkte barnehagens organisering og ledelse, personalets pedagogiske intensjoner, pedagogisk innhold og prosesser, samt barns perspektiv og barnehagens atmosfære. Barnehagens organisering omfattet eierform, størrelse og organisering av barnegrupper, og de ansattes kompetanse. Barnehagene som var med i studien varierte i eierform og størrelse. Den minste hadde plass til 32 barn mens den største hadde i overkant av 100 barn. To av de syv barnehagene hadde en fleksibel organisering, det vil si at de var inndelt i baser/soner. Et hovedfunn var at barnehager med god kvalitet kjennetegnes av høy kompetanse i personalet og to barnehagelærere i barnegruppen. Studien viste også at store fleksible barnehager ser ut til å ha noen utfordringer. Strukturelle forhold, som størrelse på barnehager og barnegrupper, og organisering, ser ut til å ha betydning for prosesskvaliteten. De mindre avdelingsorganiserte barnehagene var ifølge forskerne preget av stabilitet, lite sykefravær og lite vikarbruk.

Eide & Homme (2019) viser i en studie av forsøk med økt andel pedagoger i Bergen at effekten av å øke andelen pedagoger avhenger av barnehagens utgangspunkt. Barnehagens størrelse, organisering, barnegrupper og fysiske lokaler gir ulike betingelser for å utnytte økning i pedagogressursen. Sammenhengen mellom økt bemanning og kvalitet i barnehagen har blitt nærmere undersøkt i ulike forskningsprosjekter. Klepp & Bjørnstad (2019) har gjennomført en studie av økt barnehagelærertetthet og hverdagskvalitet i fire kommunale og fire private barnehager med en høyere andel

---

<sup>4</sup> <https://goban.no/om-prosjektet/>



barnehagelærere enn normen. Undersøkelsen viser at «en relativt høy andel barnehagelærere i barnehagen gir relativt god prosesskvalitet» (s. ii). Vurderingen var også at barnehagens ansatte opplevde at det var verdifullt å ha flere utdannede kolleger å diskutere faglige spørsmål med, og at ansvarsfordeling og spesialisering bidro til bedre hverdagskvalitet. Mulige negative konsekvenser som trekkes frem er knyttet til bekymring om bruken av plantid. Dersom plantid/ubunden tid tas fullt ut av alle barnehagelærere, vil barna få mindre tid sammen med barnehagelærere og det blir mer slitasje på de gjenværende ansatte. Det kom også frem bekymring for at ensidig og positiv oppmerksomhet på en yrkesgruppe, barnehagelærere, kan oppleves som en nedvurdering av de andre yrkesgruppene i barnehagen.

Det er også flere andre kommuner som tester ut forsøk med økt bemanning. Det gjelder blant annet Oslo, Stavanger og Tønsberg<sup>5</sup>. I Oslo følgeevalueres forsøkene med ressurspedagog og økt grunnbemanning. En underveisrapportering ble publisert i 2023 (Bråthen mfl., 2023). Felles for forsøkene er at de er lagt til områder med levekårsutfordringer, og målet er å styrke barnehage tilbudet i disse områdene. I forsøket med ekstra ressurspedagog var det krav om pedagogisk utdanning, i forsøket med økt grunnbemanning var minimumskravet satt til fagarbeider i barne- og ungdomsarbeiderfaget. Utover dette sto barnehagen fritt til å ansette og bestemme innrettingen på forsøket. Et par barnehager valgte å redusere barnegruppen heller enn å ansette flere. Å velge redusert barnegruppe var i praksis bare mulig i områder med nedgang i barnetallet og mindre etterspørsel etter barnehageplass (s 11). De barnehagene som valgte å ansette flere, ansatte i stor grad andre fagpedagoger enn barnehagelærere. Det skyldtes delvis et ønske om å få inn en særlig kompetanse, for eksempel i språk eller barnevern, men også at det var vanskeligere å rekruttere barnehagelærere. Fra barnehagenes side ble det også vurdert som positivt at fagpedagoger og barne- og ungdomsarbeidere ikke har avtale om plantid, og kan bruke mer tid sammen med barna. Det varierer mellom barnehagene hvordan de ekstra personalressursene er organisert: Om de jobber i hele barnehagen, eller på særskilte avdelinger. Om de jobber turnus eller fast midt på dagen. Felles for alle barnehagene som deltar i de to forsøkene i Oslo kommune er at styreren opplever at den økt bemanning som svært positivt, både for barna og de ansatte.

NORCE evaluerer implementeringen av den nye rammeplanen for barnehager som kom i 2017. I en underveisrapport fra 2021 peker de på at store barnehager har mer omfattende støtteapparat til å utøve ledelsesfunksjonen, men også at store barnehager vil være mer komplekse organisasjoner, noe som kan gjøre det utfordrende å implementere rammeplanen (Homme, 2021) Spørreundersøkelsen som ble sendt til alle landets styrere viser at de store barnehagene (100 barn og over) opplever at rammeplanen preger arbeidet i barnehagen mer enn de minste barnehagene (50 og færre barn). Større barnehager opplever også at tilgang på kompetanse i mindre grad er en begrensning i arbeidet med rammeplanen, og graden av skriftlige planer og rutiner øker også med barnehagens størrelse (Lotsberg mfl., 2021).

En siste studie vi vil trekke frem er «Mulighetenes barnehage. Kvalitet i Oslo kommunes barnehager» (Hernes mfl., 2021). Formålet med studien var å få økt kunnskap om kvaliteten i kommunale barnehager i Oslo. Studien ser blant annet eksplisitt på strukturelle forhold som har betydning for barnehagene. Data baserer seg på observasjoner og intervjuer i 21 barnegrupper, 14 barnehager og fem bydeler. Forskerne ser på barnehager av ulik størrelse, både avdelingsbarnehager og basebarnehager. De

---

<sup>5</sup> <https://www.utdanningsnytt.no/barnehagelaerer-barnehagepedagogikk-bemanning/to-ekstra-ansatte-i-barnehagen-har-fort-til-bedre-relasjoner-med-barna-og-storre-arbeidsglede/344504>

finner at de større barnehager ser ut til å medføre større krav til organisering, og dermed til barnehagens ledelse. Basebarnehagene har etter forskernes vurdering ikke helt optimal logistikk, for eksempel kan «støy» i form av lyd og bevegelser være forstyrrende når man ønsker å skjerme mindre grupper og aktiviteter. De peker også på at like viktig som antall barn, er de fysiske forutsetningene, det vil si inne- og utearealer, som setter rammebetingelser for barnas aktiviteter. De fleste bydelene følger prinsippet med én styrer per barnehage. Likefullt er det fortsatt noen styrere som har ansvar for flere hus eller barnehager. Disse barnehagene ser ut til å ha utfordringer med å utvikle barnehagen som én organisasjon. Det betyr at det kan bli store forskjeller mellom avdelinger og baser innad i barnehagen. De finner også at der styrere har ansvar for én barnehage har de bedre muligheter til å følge opp de ansattes faglige utvikling. Det å ha en tilstedeværende styrer ser også ut til å bidra til stabilitet i personalet og lavere sykefravær.

#### 4.4 Oppsummert

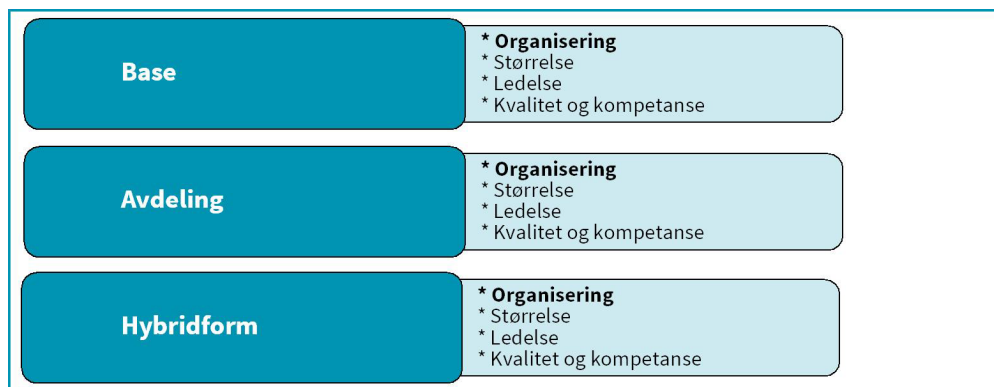
Studiene vi har presentert er valgt ut fordi de eksplisitt har sett på strukturell kvalitet, som barnehagens størrelse og organisering, og betydningen dette kan ha for kvalitet i barnehagehverdagen. Studiene er svært ulike, fra større representative spørreundersøkelser til kvalitative studier av noen få barnehager. Det er likefullt enkelte klare tendenser:

- De to barnehagetyperne (typologiene) som dominerer i studiene er avdelingsbarnehager og basebarnehager. Avdelingsbarnehager er klart mest utbredt. Noen studier identifiserer også en mellom- eller hybridform, med delvis base- og avdelingsorganisering.
- Base- eller avdelingsfrie barnehager holder til i større barnehagebygg som gir mulighet for en mangfoldig romstruktur med spesialrom som for eksempel formingsrom og dramarom.
- Store barnehager er organisert som base- eller avdelingsfrie barnehager oftere enn små.
- De store barnehagene ser ut til å kreve mer ledelse og organisering for å oppnå nærhet og oversikt, mens små barnehager i større grad får dette gratis.
- Større barnehager opplever at rammeplanen preger arbeidet i barnehagen mer enn de minste barnehagene.
- Studiene viser at store barnehager har større faglige miljøer enn små barnehager. Ansatte i større barnehager har jevnt over mer utdanning, og de oppfyller oftere kravene om formell utdanning hos styrer/daglig leder og pedagogisk leder.
- Det er en tendens til at pedagogiske ledere i større barnehager tilbringer mindre tid med barna.
- Når det gjelder sykefravær og vikarbruk viser studiene litt ulike resultater og funn. Enkelte studier viser at store barnehager har større muligheter og fleksibilitet til å dekke opp ved sykefravær. De har dermed mindre behov for vikarer. Små barnehager tenderer på sin side til å ha lavere sykefravær.
- En tilstedeværende styrer/daglig leder ser ut til å bidra til stabilitet i personalet og lavere sykefravær.

# 5 Barnehagers organisering, rolle- og ansvarsfordeling

I dette kapitlet presenterer vi resultatene fra spørreundersøkelsen vi har gjennomført blant styrere i landets barnehager. Her har vi innhentet kunnskap om organisering, og rolle- og ansvarsfordeling i barnehagen. Spørreundersøkelsen gir oppdatert og økt kunnskap om kjennetegn ved organiseringen innenfor de tre hovedtypene for organisering av barnehager som vi har beskrevet i kapittel 3; avdelingsfrie basebarnehager, tradisjonelle avdelingsbarnehager, og barnehager som har en hybridform med både avdelinger og baser. Det analytiske perspektivet i spørreundersøkelsen er illustrert i figur 5.1., som viser hvordan vi undersøker ulike elementer knyttet til organiseringen av barnehagene innenfor de tre barnehagetyperne.

Figur 5.1 Ulike måter å organisere barnehagehverdagen på



Vi har stilt spørsmål knyttet til hvordan barnehagen er organisert og hvordan den ledes. Vi spurte den enkelte styrer om hva som kjennetegner barnegruppene, om barnehagen var organisert med avdelinger eller baser, og hvem som har ansvaret for å delta på ulike aktiviteter med barna. Videre ble styrerne spurt om ulike sider ved barnehagens vikarbruk. Vi undersøkte også hvordan styrerressursen er organisert, om barnehagen har en egen stedlig styrer, eller om denne ressursen er delt på flere barnehager, eller er organisert i lederteam.

Ved siden av slike interne forskjeller i måten barnehager er organisert, kan det ha betydning hvem som eier barnehagen. Eiere av private kjedebarnhager og kommunale barnehager (kommuner) kan, ved at de eier flere barnehager, tilby administrativ støtte, og legge til rette for kompetansebygging (Haakestad mfl., 2015). På denne måten kan eierskap ha betydning for måten barnehagene organiseres og fungerer.

Videre stilte vi spørsmål omkring bemanning og de ulike personalgruppene i barnehagene. Spørsmålene dreier seg blant annet om pedagog- og bemanningstetthet, og hvordan personalet er sammensatt av ansatte med ulik kompetansebakgrunn, hvem som har ansvaret for ulike oppgaver, og hvordan arbeidsfordelingen mellom styrer og pedagogisk leder, og mellom pedagogisk leder og fagarbeider, er organisert. Vi ser nærmere på hva de ulike personalgruppene samarbeider om, og når det er klare

skiller i ansvar og oppgaver. De pedagogiske lederne har egne ansvarsområder og oppgaver i henhold til rammeplanen, og vi stiller også spørsmål omkring dette. Styrrerne ble spurt om hvordan plantid for barnehagelærerne er organisert, og i hvilken grad barnehagene legger føringer for hvordan denne tiden disponeres. Endelig satte vi søkelys på om, og i hvilken grad det settes av tid til kompetanse- og kvalitetsutvikling, og hvilke yrkesgrupper som deltar.

## 5.1 Utbredelse av ulike typer organisering

I kapittel 3 viser vi at tidligere forskning har pekt på forskjeller i organisering mellom avdelings-, hybrid- og basebarnehager. Hvor utbredt er disse ulike formene for organisering i 2023? I spørreundersøkelsen ble alle styrerne spurt om barnehagen de styrer er organisert som en tradisjonell avdelingsbarnehage, både avdelings og basebarnehage som vi i kaller hybrid, en avdelingsfri basebarnehage, eller annet. De som svarte annet, ble bedt om å notere ned og forklare hvordan de var organisert. Noen av disse svarene hører åpenbart til i en av de tre kategoriene vi hadde satt opp, og de plasserte vi derfor der de hører hjemme. Et eksempel på dette er når en styrer skriver at det er «Avdelinger, fordelt på to hus».

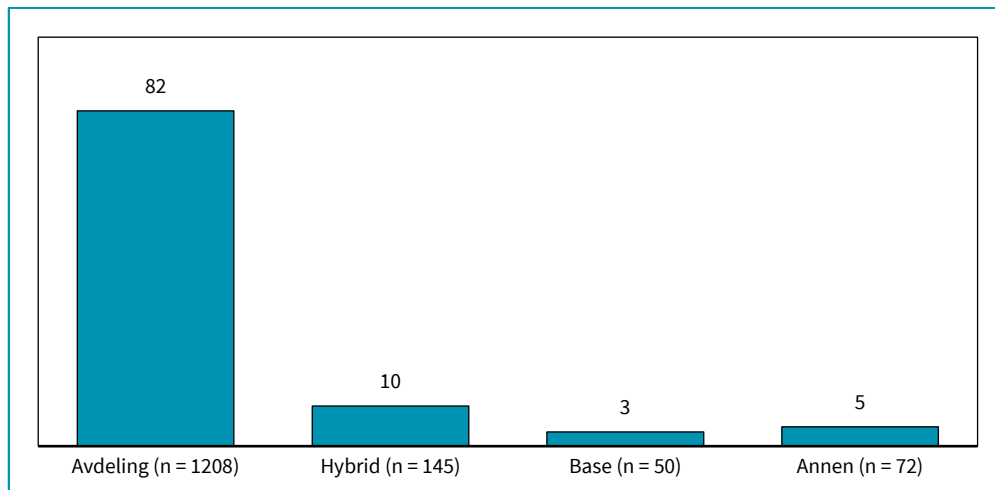
Imidlertid er det mange av de andre som beskriver organiseringer som ikke er lett å plassere i de tre svarkategoriene som var satt opp. Vassenden mfl. (2011) har pekt på at små barnehager med en avdeling er en vanskelig kategori å plassere innenfor en dikotomi fra avdeling til base, ettersom noen barnehager har en «avdeling», men samtidig er den blandet etter alder og andre kjennetegn. Mange av de som valgte annet, noterte ned at barnehagen var liten og kun hadde en avdeling. En del noterte ned at de hadde avdeling, men det var mye samarbeid på tvers i løpet av dagen. Samtidig opplever disse styrerne tydelig ikke barnehagen som både avdelings- og basebarnehage. Andre skriver at de har avdelinger, men det er mye og tett samarbeid mellom avdelingene. Barna er mye sammen, eller de har et fleksibelt areal der barna blandes som brukes ofte. Noen skriver at barnehagen er organisert etter grupper, mens flere melder at de har «basebarnehage med både avdelinger og grupper». I kapitlet lar vi alle disse inngå i kategorien «annet», i og med at styrerne selv vurderer barnehagens organisering som noe annet enn de tre kategoriene vi hadde satt opp.

I vår undersøkelse oppgir 82 prosent av styrerne at de organiserer sin barnehage i avdelinger, mens 10 prosent er organisert i en hybridform, og 3 prosent i baser (figur 5.2). Fem prosent svarer «annet». I en spørreundersøkelse fra 2008 svarte 80 prosent av styrene at de ledet en avdelingsbarnehage, mens 13 prosent svarte den var avdelingsfri. Resten svarte «annet» (Winsvold & Gulbrandsen, 2009). Klart flere styrere svarer dermed at de organiserer barnehagen i avdelinger i 2023 enn de gjorde for 15 år siden. Det er mulig at en del barnehager som tidligere organiserte seg i baser ikke gjør dette lenger. Det kan også være at barnehager med en avdeling svarte «basebarnehage» i den første undersøkelsen, mens vi som nevnt ser at noen slike barnehager svarte annet her. Eventuelt kan forskjellen komme av at det i ettertid har kommet til mange nye avdelingsbarnehager. Dette kommer vi tilbake til i tabell 5.2.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Noe av forskjellen kan også komme av forskjeller mellom undersøkelsene. Begge undersøkelser bygger på et utvalg uten familiebarnehager, begge synes å ikke ha systematisk frafall, og antall styrere som svarer i denne undersøkelsen (nettutvalget) er større enn undersøkelsen til Winsvold og Gulbrandsen.

Figur 5.2 Er barnehagene organisert i avdeling, hybrid, base eller noe annet? Prosent.



Antallet styrere som har svart at de styrer en basebarnehage er for lavt til at vi kan gjøre egne analyser på denne gruppen. Utover i kapitlet sammenligner vi derfor barnehager som er organisert i avdelinger med de to andre typene organisering samlet til én kategori kalt «hybrid eller base». I tillegg beholder vi «annen» organisering som en egen gruppe.

## 5.2 Barnehagens størrelse

Som vi peker på i kapittel 2 er barnehagene regulert på en rekke ulike måter. Jo større barnehagene er, jo større sannsynlighet er det for at det er ansatte fra flere yrkesgrupper. Et høyere antall ansatte øker også mulighetene for tydeligere arbeidsdeling mellom yrkesgrupper. I denne rapporten er vi opptatt av hvordan barnehagehverdagen organiseres, og av styring og arbeidsdeling. Vi bruker derfor ansatte som mål på størrelse, heller enn antall barn i barnehagen. Antall ansatte og antall barn i barnehagen henger imidlertid tett sammen (Pearsons  $r = 0,81$ ).

Tabell 5.1 viser størrelsen på barnehagene etter om de er organisert i avdelinger eller i hybrid eller baseform. Det er vanligst med barnehager med mellom 18 og 29 ansatte, nær halvparten av styrerne arbeider i barnehager av denne størrelsen. Som nevnt, kan inndelingen i avdeling eller base oppleves som kunstig for en del små barnehager, med én avdeling. De er både avdeling og base forstått som at barn og voksne samhandler og blandes på tvers. Det kommer frem i tabellen, 31 prosent av barnehagene som har krysset av for «annen» organisering er små barnehager. Det er også klart færre barnehager med mellom 30 og 35 ansatte som hører hjemme i annet-kategorien, enn i de to andre.

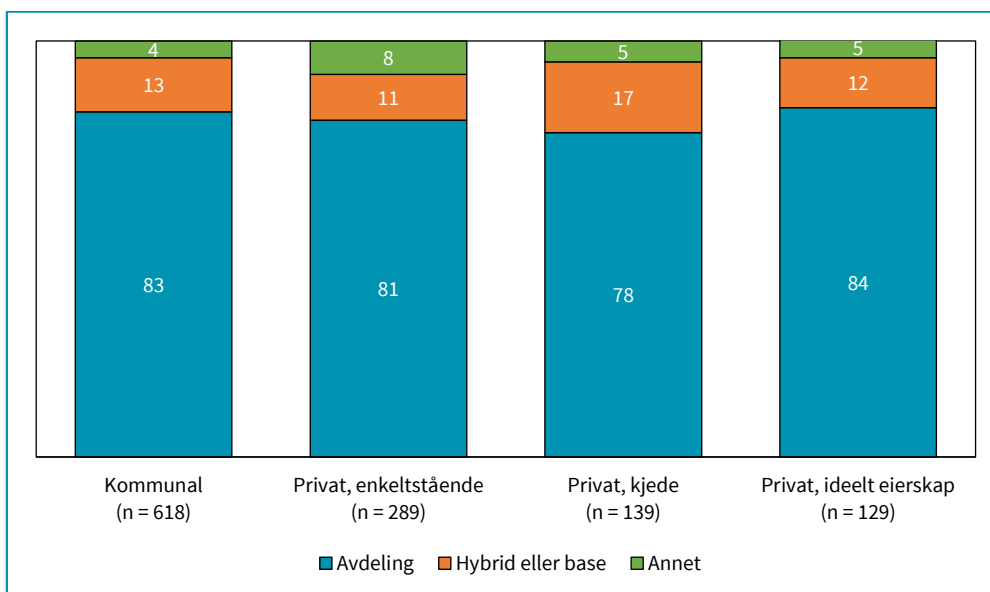
Tabell 5.1 Barnehagestørrelse målt etter antall ansatte. I alt, og etter organiseringsform. Prosent.

	Alle	Avdeling	Hybrid eller base	Annet
1–11 ansatte	10	9	9	31
12–17 ansatte	19	20	15	14
18–22 ansatte	21	22	19	13
23–29 ansatte	23	23	25	21
30–35 ansatte	12	12	14	4
36 ansatte eller flere	16	15	18	18
Total (n)	100 (1487)	101 (1200)	100 (191)	100 (72)

Hva så med eierskap? Er det sammenheng mellom eierform og barnehagetype?

Om lag 52 prosent av barnehagene i utvalget er kommunale, resten er privat eid. Det har vært en pågående debatt rundt betydningen av ulike eierformer, spesielt om det er forskjeller på private barnehager drevet av ulike kjeder og de som er drevet av ideelle organisasjoner. I det offentlige ordskiftet forstås ofte ideelle barnehager som barnehager som eies av organisasjoner som har andre formål enn å tjene penger. Slike formål kan være religiøse og sosiale, men også studentbarnehager, familiedrevne barnehager og barnehager for ansatte i store organisasjoner, som for eksempel universiteter eller store etater. Vi har i undersøkelsen spurt styrere om barnehagens eierform: Om barnehagen er kommunal, privat enkeltstående, en privat barnehage som inngår i en kjede, eller om det er en privat ideell barnehage.

Figur 5.3 Andel barnehager organisert i form av avdelinger, hybrid/ base, eller annen organisering. Etter eierform. Prosent.



Gjennom figur 5.1 i kapitlets innledning oppsummerer vi de analytiske funnene fra kapittel 2 og 3, og peker på at det har vært sentralt å skille mellom ulike former for organisering (avdeling, hybrid eller base). Det vil samtidig kunne være variasjoner mellom barnehagene som organiserer seg på disse måtene etter deres størrelse, hvordan de ledes og hvilken kompetanse de ansatte i barnehagen besitter. Det er imidlertid ikke tilfeldig hvorfor noen barnehager organiserer seg i avdelinger, mens andre

benytter en hybrid, baseform, eller en annen organisering. Hvordan barnehagene organiserer seg kan ha sammenheng med bygningenes beskaffenhet eller historiske tradisjoner (Stinchcombe, 1986). Tabell 5.2 viser at baseorganisering er mer vanlig i nyere barnehager, noe som kan komme av bygningenes fysiske utforming og/eller andre pedagogiske ideer.

Tabell 5.2 Barnehagenes etableringsår. I alt, og etter type organisering. Prosent.

	Alle	Avdeling	Hybrid eller base	Annet
Før 1980	14	15	11	13
Mellom 1980 og 1989	20	22	12	14
Mellom 1990 og 1999	24	25	17	31
Mellom 2000 og 2009	29	27	38	31
Etter 2009	13	11	22	13
Total (n)	100 (1487)	100 (1208)	100 (191)	101 (72)

Tabellen viser at det er en etableringstopp av barnehager mellom 2000 og 2009. 29 prosent av alle barnehagene i utvalget ble etablert i denne perioden. Dette er tiåret med barnehageforliket, hvor det var en sterk vektlegging av behov for barnehageplasser og utbygging av kapasitet (se kapittel 1). Tabellen viser videre at barnehager organisert i en hybrid- eller baseform først og fremst er etablert etter 2000. Forskjellen i andel basebarnehager mellom vår studie og Winsvold & Gulbrandsen (2009) synes derfor ikke å komme av at det i ettertid har blitt etablert mange vanlige avdelingsbarnehager.

Winsvold & Gulbrandsen finner også at barnehagene, målt i antall barn, har blitt større fra 2002 til 2008. Vi har mulighet til å se på dette på en annen måte, gjennom å bruke informasjon om når barnehagene ble etablert. Tabell 5.3 viser at det er en sammenheng mellom barnehagenes etableringsår, hvor mange som er ansatt i barnehagen, og antall barn. Dette gjelder spesielt barnehager etablert på 2000-tallet. Barnehager etablert mellom 2000 og 2009 har flere ansatte og flere barn enn de som ble etablert før 2000. Mens de som ble etablert etter 2009 har flere ansatte enn barnehager som ble etablert i perioden fra 2000 til 2009.

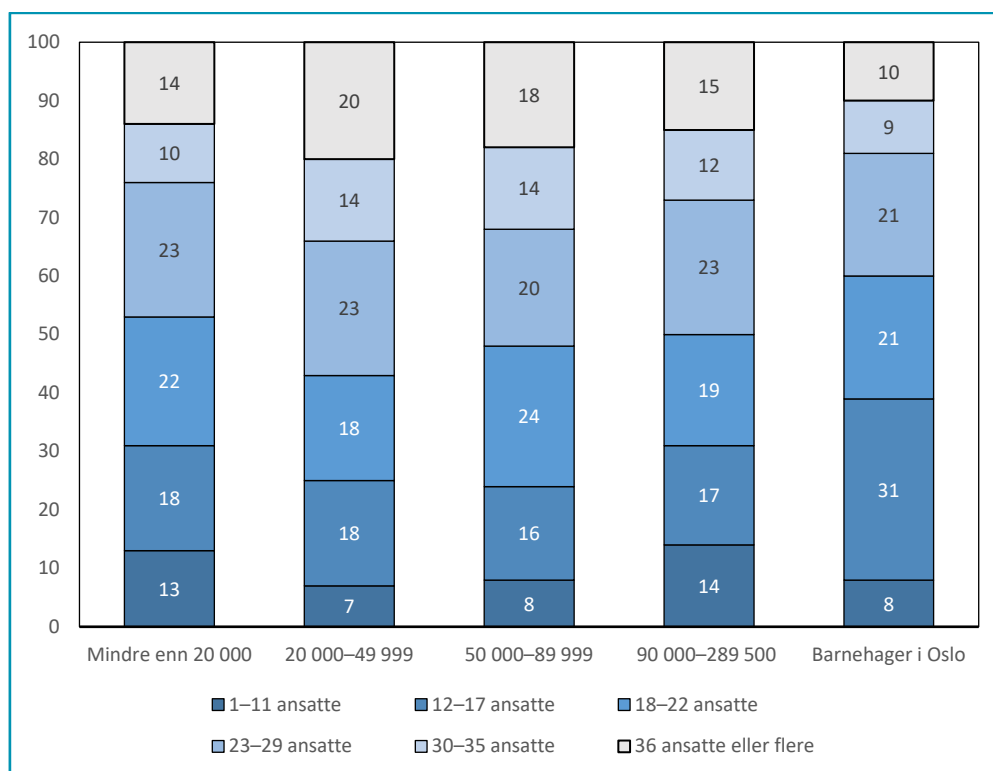
Tabell 5.3 Antall ansatte og antall barn i gjennomsnitt. Totalt og etter etableringsperiode.

	Antall ansatte, gjennomsnitt	Konfidensintervall 95 prosent	Antall barn, gjennomsnitt	Konfidensintervall 95 prosent	n
Før 1980	23,1	21,6–24,6	53,9	49,3–58,4	214
Mellom 1980 og 1989	21,2	20,2–22,3	45,7	42,5–48,9	298
Mellom 1990 og 1999	22,7	21,7–23,8	48,6	45,4–51,9	359
Mellom 2000 og 2009	26,8	25,5–28,1	63,5	59,3–67,6	428
Etter 2009	30,3	28,3–32,3	71,5	64,6–78,4	188
Alle	24,6	23,8–25,4	56,0	54,0–58,0	1487

Generelt går barn i barnehager nær der de bor. Er det da slik at store barnehager befinner seg i store kommuner målt i antall innbyggere, mens de små barnehagene er å

finne i kommuner med få innbyggere? Figur 5.4 viser at det ikke er noen sterk sammenheng mellom størrelsen på barnehagene og kommunenes størrelse. I små kommuner er det noe vanligere med små barnehager med mellom 1 og 11 ansatte, og i større kommuner er det oftere barnehager med flere ansatte. Samtidig, i Oslo, landets desidert største kommune med over 700 000 innbyggere, er det vanligst med barnehager med 12–17 ansatte. Det er ikke slik at de største kommunene domineres av store barnehager.

Figur 5.4 Antall ansatte i barnehagene, etter kommunistørrelse. Prosent.



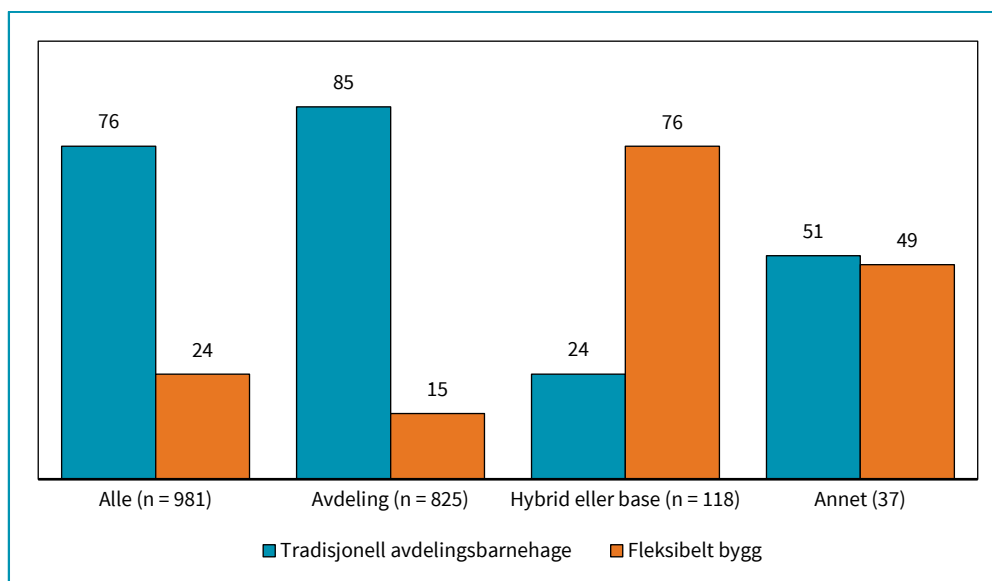
Uavhengig av når barnehagen ble etablert, kan bygget åpne opp for, eller begrense mulighetene for å organisere barnehagen på ulike måter. Styrere fikk et spørsmål om dette:

Er barnehagen bygget som en tradisjonell avdelingsbarnehage eller er det et mer fleksibelt bygg?

Svaralternativene vises i figur 5.5. Om lag tre av fire svarer at barnehagen er bygget som en tradisjonell avdelingsbarnehage. Men som vi kan forvente; de aller fleste barnehagene som er organisert som hybrid eller base holder til i bygg som er mer fleksible enn tradisjonelle avdelingsbarnehagebygg. Det er likevel 24 prosent av styrerne som har organisert barnehagen i hybrid eller baseform, som svarer at barnehagebygget deres er bygget som en tradisjonell avdelingsbarnehage. Blant styrere i barnehager som har svart at deres organisering er en annen, svarer om lag halvparten at bygget er bygget som en tradisjonell avdelingsbarnehage.

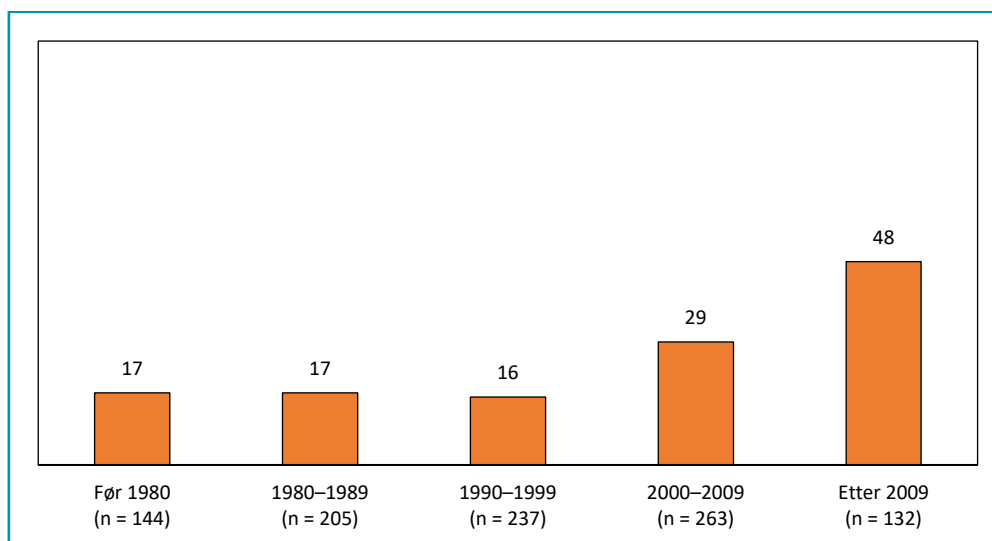


Figur 5.5 Hvordan er barnehagebygget bygget? I alt, og etter type organisering. Prosent.



Det er en klart høyere andel fleksible barnehagebygg blant barnehager etablert på 2000-tallet, og spesielt blant de som ble etablert etter 2009 (figur 5.5). Dette samsvarer med de vi så tidligere om når basebarnehagene ble etablert (tabell 5.2).

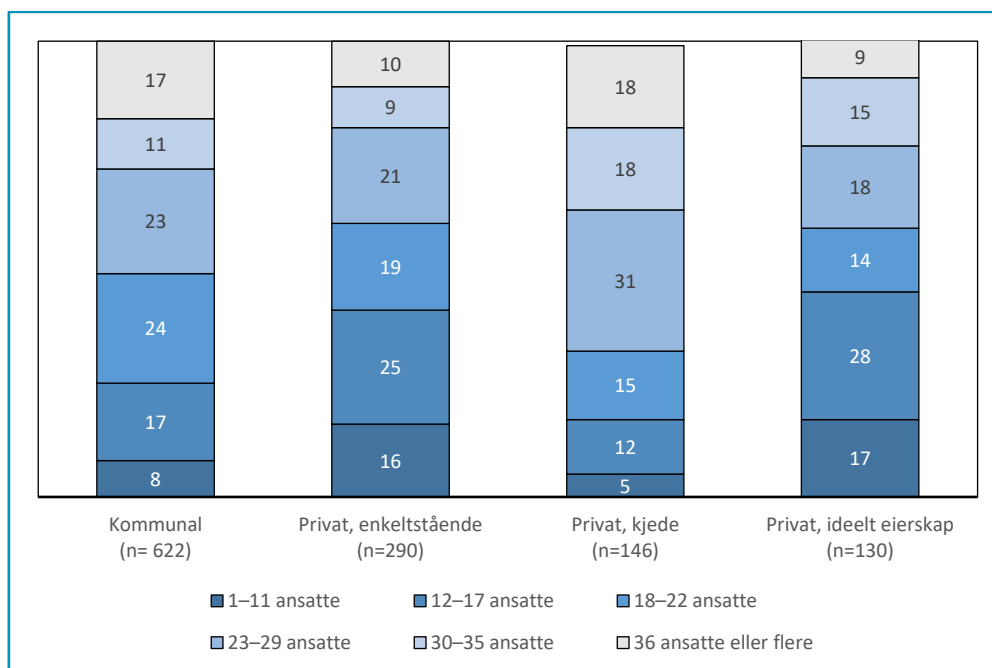
Figur 5.6 Andel fleksible barnehagebygg, etter etableringsår. Prosent.



### 5.3 Barnehagenes eierform

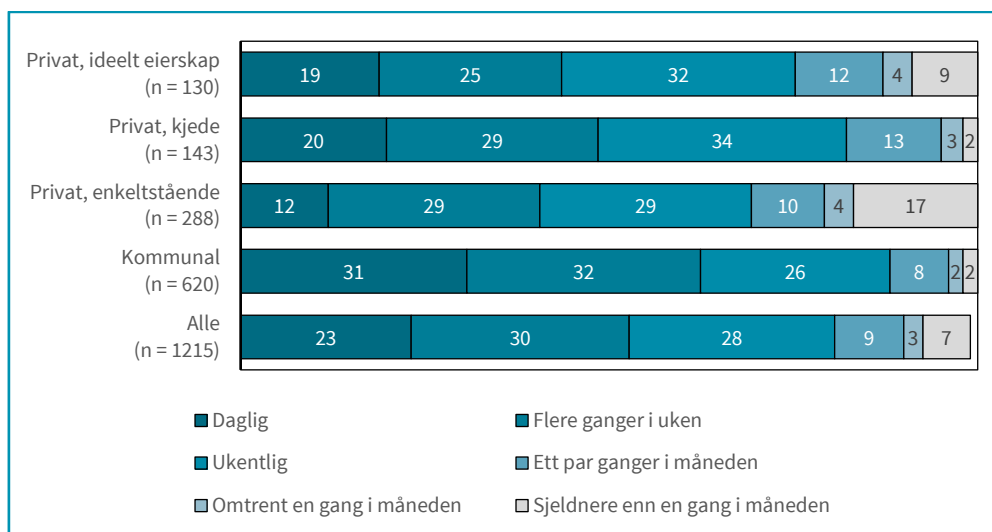
En sentral dimensjon i debattene om barnehager, og forskjeller dem imellom, har vært eierskap. Figur 5.7 viser forskjeller i antall ansatte blant barnehager med ulik eierform. Figuren viser at det blant private enkeltstående barnehager, og ideelle barnehager, er en stor andel små (1-11/12-17 ansatte) barnehager. En stor andel av private barnehager som inngår i kjeder er mellomstore, med 23–29 ansatte. En stor andel av de private kjedebarnhagene er og store (36 ansatte eller flere). Blant de kommunale, som utgjør over halvparten av alle barnehagene, er det en relativt stor andel (17 prosent) som er av de største barnehagene, med 36 ansatte eller flere.

Figur 5.7 Antall ansatte etter eierform. Prosent.



Barnehagedrift er arbeidsintensivt, og fra tid til annen er ansatte syke. Andre ganger er noen opptatt med oppgaver utenfor barnehagen, slik som kurs og utdanning, eller ulike former for planlegging. En måte å løse fravær på er å benytte vikarer. Styrere fikk spørsmål om hvor omfattende bruken av vikarer i barnehagen de leder er. 81 prosent oppgir at de benytter vikarer ukentlig eller oftere. Nesten en av fire oppgir at de vanligvis bruker vikar daglig (figur 5.8). Jo større barnehagen er, jo mer sannsynlig er det at styrerne svarer at de bruker vikar hyppig. Figur 5. 8 viser videre at vikarer brukes klart oftere i kommunale, og sjeldnere i private enkeltstående barnehager. Barnehager med mange ansatte bruker vikar noe oftere, da det er høyere sannsynlighet for fravær jo flere ansatte det er i en virksomhet. Kommunale barnehager er i gjennomsnitt noe større enn private enkeltstående barnehager, men det er en forskjell i vikarbruken også når vi sammenligner kommunale og private enkeltstående barnehager av lik størrelse.

Figur 5. 8 Hvor omfattende er bruken av vikarer ved barnehagen vanligvis? Prosent.



## 5.4 Styrrernes arbeidshverdag og organisering

Ledelse er et viktig element i måten barnehager organiseres og fungerer. Det kan påvirke samhandlingen i barnehagen og mulighetene for å bygge kompetanse. Formelle bestemmelser sier at barnehager «rent unntaksvis» kan ha en annen organisering enn hovedregelen om én styrer i hver barnehage. Vi skal nå se hvor vanlig slike unntak er i praksis, og hva som kjennetegner barnehager med alternativ lederorganisering. I spørreundersøkelsen stilte vi spørsmål om hvorvidt styrer har ansvar for mer enn én barnehage, og hvor mange barnehager dette i tilfelle gjelder (tabell 5.4). 95 prosent av alle styrere har ansvar for én barnehage. Disse tallene synes å være relativt stabile over tid. I 2015 fant Haakestad mfl. at 92 prosent av styrerne var styrer for én barnehage.

Tabell 5.4 Hvor mange barnehager har styrer/leder ansvar for? I alt og etter organiseringsform. Prosent.

Antall barnehager styrerne leder	Alle	Avdeling	Hybrid eller base	Annet
Én barnehage	95	95	96	96
To barnehager	4	5	3	4
Tre eller flere barnehager	1	1	2	0
Totalt (n)	100 (1450)	101 (1178)	101 (191)	100 (69)

Loven åpner i hovedsak for to alternative måter å organisere styrerressursen på: Å slå sammen styrerressurser fra flere små barnehager og å slå sammen flere styrerstillinger i ett team. På bakgrunn av dette stilte vi styrere som oppga å ha ansvar for flere barnehager, spørsmål om ledelsen av barnehagen var organisert slik at vedkommende «har hovedansvaret for flere barnehager, deler ansvaret for flere barnehager med et lederteam, eller at barnehageenheten har en annen organisering.» Tabell 5.5 viser at det vanligste er å ha hovedansvaret for flere barnehager i et lederteam. Av de 83 styrerne som har ansvar for flere barnehager, oppgir nær halvparten at de har hovedansvaret for flere barnehager som del av et lederteam. Noe over én av tre (37 prosent) oppgir at de har hovedansvaret for flere barnehager alene. Disse resultatene skiller seg fra tidligere studier. I 2015 fant Haakestad mfl. at tre av fire hadde hovedansvaret for én barnehage alene, mens andelen som organiserte lederskapet i lederteam var klart lavere.

Tabell 5.5 Hvordan organiseres barnehageenhetene? Prosent.

	Andel
Styrer/leder har hovedansvaret for flere barnehager	37
Styrer/leder deler ansvaret for flere barnehager med et lederteam	48
Barnehageenheten har en annen organisering	14
Totalt (n)	100 (83)

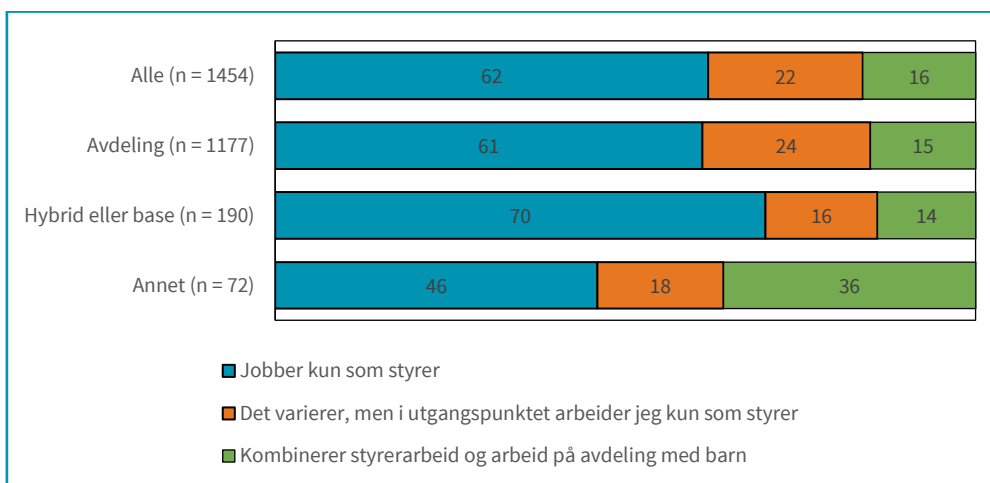
Styrer er barnehagens pedagogiske og administrative leder, men vil ha eiere å forholde seg til enten det er en kommune, privat kjede eller ideell aktør. Det kan hende at eierne har betydning for hvordan styrerrollen er organisert. I tabell 5.6 viser vi at andelen som er styrere i flere enn én barnehage er høyere i kommunale barnehager og i private barnehager som er organisert i en eller annen form for kjede.

Tabell 5.6. Hvor mange barnehager har styrer/leder ansvar for? Etter eierskap. Prosent.

	Kommunal	Privat, enkeltstående	Privat, kjede	Privat, ideelt eierskap
1 barnehage	92	99	94	98
2 barnehager	7	1	5	1
3 barnehager eller flere	1	0	1	1
Total (n)	100 (606)	100 (288)	100 (142)	100 (125)

Styrerne fikk også spørsmål om hvordan deres styrerhverdag er organisert, og om de arbeider bare som styrer eller om de også arbeider på avdeling med barn. Svaralternativene kommer frem i figur 5.9. Om lag seks av ti styrere jobber bare som styrer, mens 16 prosent kombinerer styrerarbeid med arbeid med barn på avdeling. Om styrerne arbeider bare på kontoret henger sammen med hvordan barnehagen er organisert. En klart høyere andel av styrerne i barnehager som er organisert som hybrid eller basebarnehager arbeider bare som styrer. Denne forskjellen finner vi mellom styrere både i små og store barnehager. Blant styrere i barnehager som har en annen organisering er det klart sjeldnere at noen bare er styrere. Som vi har sett tidligere i kapitlet er en del av disse barnehagene små.

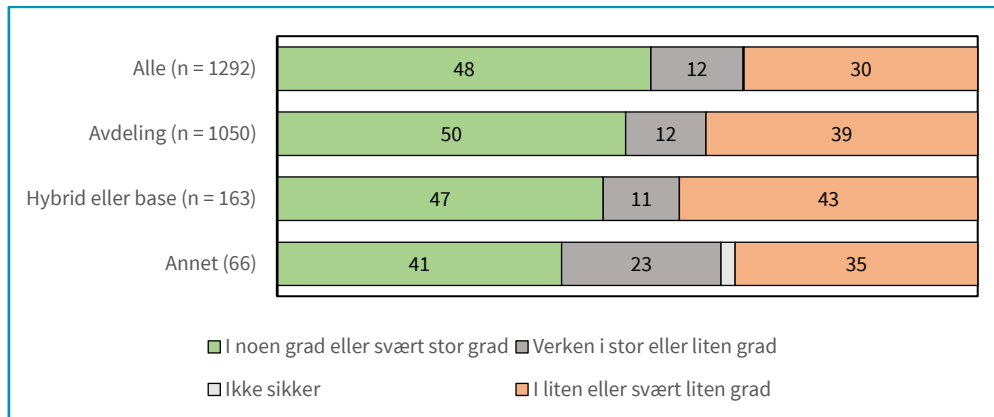
Figur 5.9 Hvordan organiseres styrehverdagen? I alt, og etter organiseringsform. Prosent.



Det er 11 prosent av barnehagene som har merkantil assistanse eller kontorhjelpe. Disse har som arbeidsoppgave å arbeide med rapportering og dokumentasjon. Her er det ingen signifikant forskjell mellom avdelings- og hybrid- eller basebarnehage.

Det er også mulig at styrerne delegerer sitt arbeid til andre pedagoger i barnehagen. Styrerne fikk spørsmål om dette. 48 prosent av styrerne oppgir at de gjør dette i noen eller svært stor grad (figur 5.10). Samtidig er det en stor andel av styrerne, fire av ti, som i liten eller svært liten grad delegerer slike oppgaver.

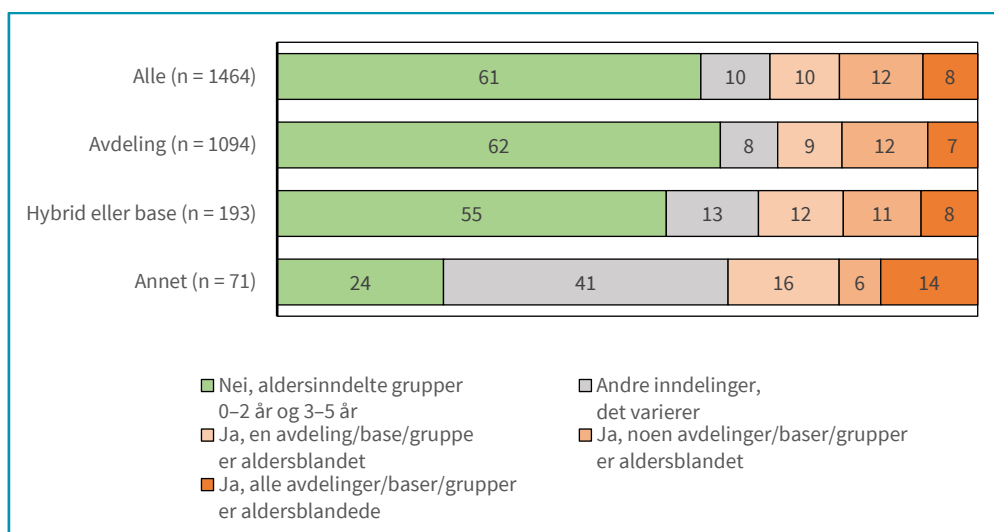
Figur 5.10 I hvilken grad delegerer styrer/leder administrativt arbeid knyttet til dokumentasjon og rapportering til pedagogisk leder? I alt, og etter organiseringsform. Prosent.



## 5.5 Organisering av barnegruppen etter alder?

I tillegg til å organisere barnehagene i avdelinger eller baser, kan barnehagene organisere arbeidet og samværet med barna på ulike måter. I spørreundersøkelsen fikk styrere spørsmål om barnehagen vanligvis har aldersblandede avdelinger, baser eller grupper, og annet. Svarene vises i figur 5.11. Aldersblanding kan henge sammen med organisering i avdeling, hybrid eller base, men det er ikke en nødvendig sammenheng. Det klart vanligste er å ha aldersinndelte barnegrupper. 61prosent av styrerne svarer at barnehagen har aldersinndelte grupper med 0–2 år og 3–5 år, mens 10 prosent svarer at alle avdelinger, baser eller grupper er aldersblandede. 12 prosent av styrerne svarer at barnehagen har noen avdelinger, baser eller grupper som er aldersblandede. 10 prosent svarte annet, og her kunne styrerne notere hvordan de gjorde det i skjemaet. Mange noterte at dette varierte, og mange oppga at dette varierer over tid, og en god del hadde aldersinndelinger, men benyttet andre aldersinndelinger enn alternativet de ble forelagt. Barnehager organisert på en annen måte er i klart mindre grad aldersinndelt i 0–2 og 3–5 års grupper. De bruker i klart større grad andre inndelinger, eller det varierer i større grad over tid hvordan de deler opp barnegruppen.

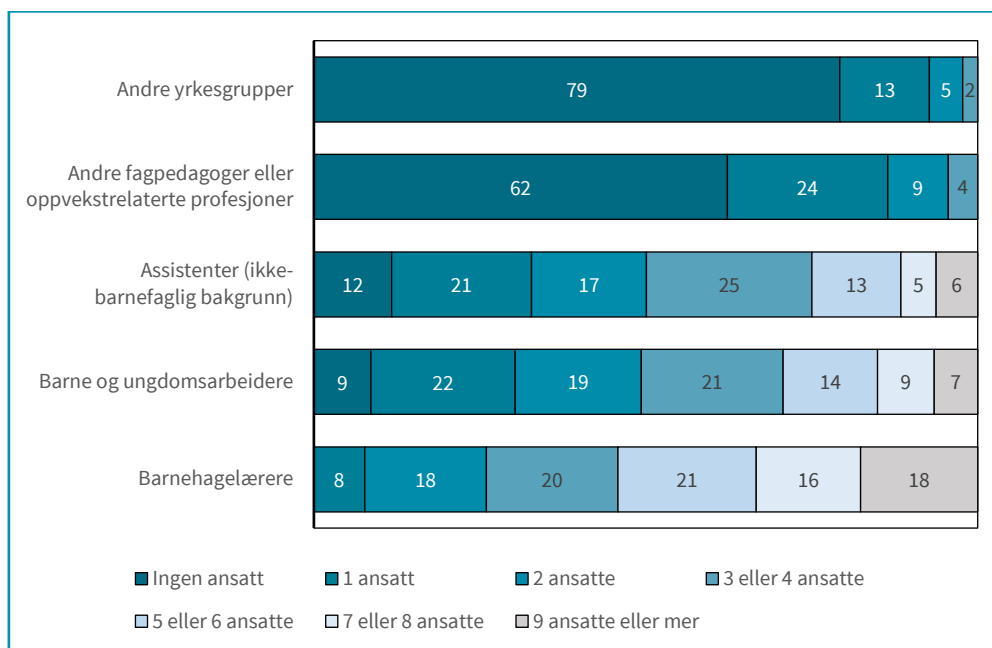
Figur 5.11 Aldersinndeling av barnegruppen? I alt, og etter organiseringsform. Prosent.



## 5.6 Hvilke yrkesgrupper arbeider i barnehagene?

I spørreundersøkelsen ble styrerne bedt om å oppgi hvor mange innenfor ulike yrkesgrupper som arbeider i deres barnehage. Figur 5.12 viser at alle barnehagene har minst én ansatt barnehagelærer, mange har flere. Ni prosent av styrerne oppgir at de ikke har barne- og ungdomsarbeidere ansatt, mens en stor andel av styrerne svarer at de har en, to eller tre. 12 prosent av barnehagene har ikke ansatte assistenter, mens én av fire styrere svarer at de har tre eller fire assistenter ansatt. Et mindretall av barnehagene har ansatte som er andre typer fagpedagoger eller hører til andre oppvekstrelaterte profesjoner. Det ble i undersøkelsen spesifisert at vi med «andre fagpedagoger eller oppvekstrelaterte profesjoner» mente spesialpedagoger, barnevernspedagoger, allmennlærere, faglærere, vernepleiere, sosionomer og fysioterapeuter/ergoterapeuter. Det er også svært få barnehager som har ansatte i andre yrkesgrupper enn de allerede nevnte.

Figur 5.12 Hvor mange ansatte fra ulike yrkesgrupper har barnehagene? Prosent.



Det er lovkrav knyttet til hvor stor andel pedagogisk personale som skal arbeide i en barnehage. Barnehageloven stiller krav om at barnehagene har en grunnbemanning som tilsvarer minimum én ansatt per tre barn under tre år og én ansatt per seks barn over tre år. Normen ble innført 1. august 2018, men barnehagene hadde ett år på å innfri kravet. Barnehager som ikke innfrir kravet, må søke om dispensasjon. Vi spurte styrerne nærmere om dette:

Oppfyller barnehagen kravet til pedagogisk personale (pedagognormen)?

Svarene kommer frem i tabell 5.7 som viser at 79 prosent av barnehagene i vårt utvalg oppfyller lovens krav til pedagogisk personale, mens 19 prosent svarer at de har dispensasjon. Dette er litt høyere enn i Utdanningsdirektoratets statistikk, hvor 67 prosent svarer at de oppfyller kravene. Der er også familiebarnehager og åpne barnehager med.<sup>7</sup> Én prosent oppgir at de ikke oppfyller kravene uten at de har fått dispensasjon fra kravene (tabell 5.7). Tabellen viser også tallene for barnehager organisert i

<sup>7</sup> <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-barnehage/pedagognormen/>

avdelinger, hybrid eller base, og annet, og de små forskjellene kan komme av tilfeldigheter.

Tabell 5.7 Oppfyller barnehagene pedagognormen? I alt, og etter organiseringsform. Prosent.

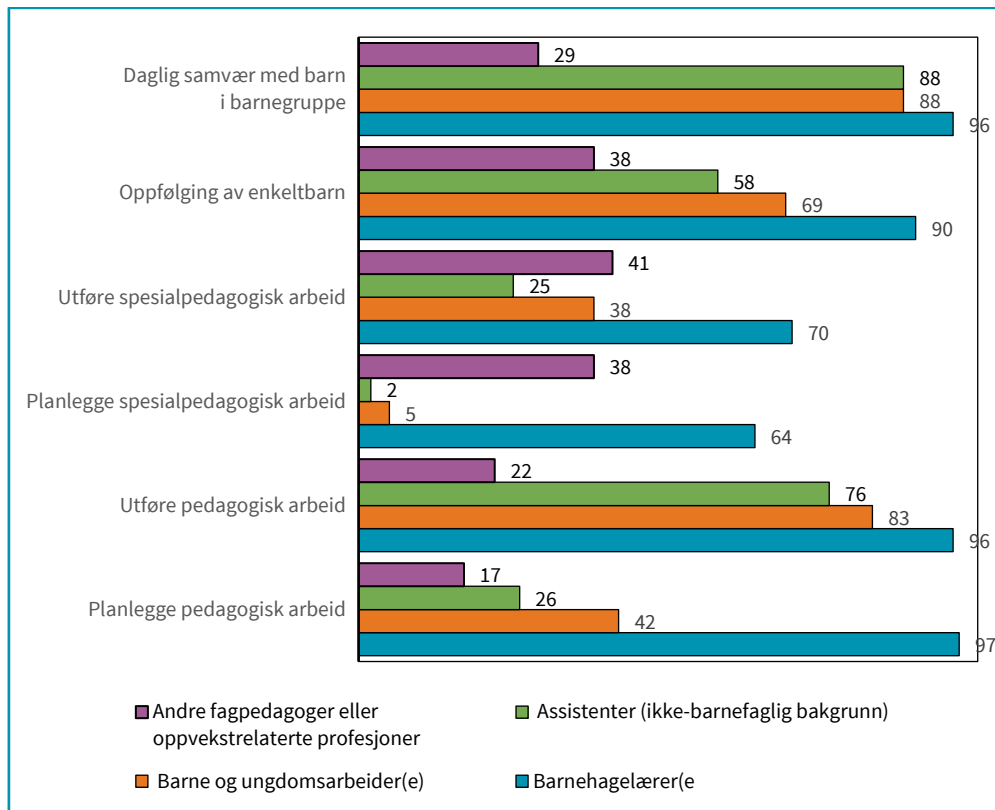
	Alle	Avdeling	Hybrid eller base	Annet
Ja, vi fyller lovens krav til pedagogisk personale	79	78	83	84
Nei, vi har for lite pedagogisk personale til å oppfylle lovkravet, og har fått dispensasjon	19	21	14	13
Nei, vi har for lite pedagogisk personale til å oppfylle lovkravet, men har ikke dispensasjon	1	1	3	4
Total (n)	99 (1104)	100 (899)	100 (144)	100 (55)

## 5.7 Samarbeid og fordeling av arbeidsoppgaver

Vi har i de tidligere kapitlene vist til barnehagene som arbeidsplasser som tradisjonelt har vært små, og med en temmelig flat struktur der alle gjør alt (se kapittel 1 og 2). Men er det slik i dag? I spørreundersøkelsen fikk styrerne spørsmål om hvilke arbeidsoppgaver barnehagelærere, barne- og ungdomsarbeidere, assistenter, andre fagpedagoger og oppvekstrelaterte profesjoner har i barnehagen. De ulike arbeidsoppgavene styrerne ble spurt om kommer frem i figur 5.13. I mange barnehager (kanskje de fleste) vil det kunne være slik at flere yrkesgrupper utfører flere av disse oppgavene, og styrerne kunne dermed også svare at flere ulike yrkesgrupper for eksempel utfører pedagogisk arbeid. Vi la vekt på å planlegge, og/eller utføre, pedagogisk og spesialpedagogisk arbeid, i tillegg til samvær med barn i barnegrupper, og oppfølging av enkeltbarn. Mens de aller fleste styrerne oppgir at barnehagelærerne i barnehagen planlegger det pedagogiske arbeidet, er det færre som svarer at dette er en oppgave for de andre yrkesgruppene (figur 5.13). For eksempel oppgir rundt fire av ti styrere at barne- og ungdomsarbeidere deltar i planlegging av det pedagogiske arbeidet. Når det gjelder å utføre pedagogisk arbeid er oppgavene spredd mer flatt utover. En høy andel styrere svarer at både barnehagelærere, barne- og ungdomsarbeidere og assistenter *utfører* pedagogisk arbeid i barnehagen de styrer. Fagpedagogene gjør ikke slikt arbeid i alle barnehager. I mange barnehager planlegger og utfører fagpedagogene spesialpedagogisk arbeid, selv om det er en høyere andel styrere som oppgir at barnehagelærere (også) gjør slike oppgaver.

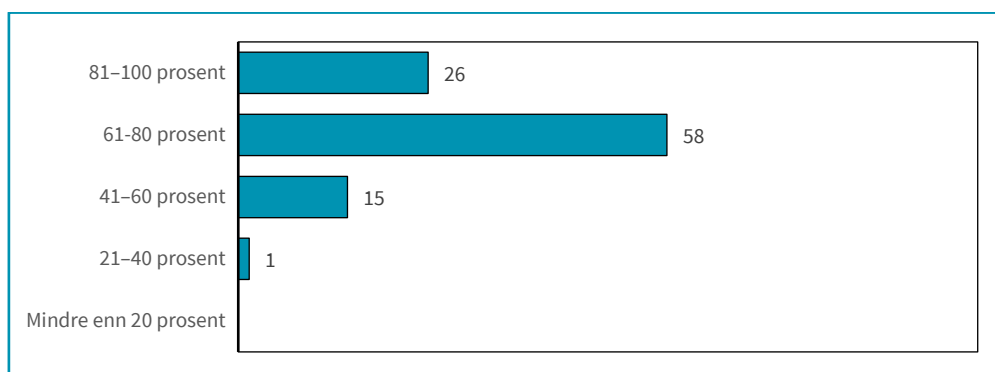
Det er ingen forskjell i hvilke yrkesgrupper som utfører de ulike arbeidsoppgavene i barnehager organisert i avdelinger sammenlignet med hybrid eller base.

Figur 5.13 Hvilke arbeidsoppgaver utfører ulike yrkesgrupper i barnehagen? Prosent. (n = 1412-1413).



Planlegging av pedagogisk arbeid kan innebære mindre tid med barna. Styrerne ble derfor bedt om å anslå hvor mye av tiden barnehagelærerne er sammen med barna. 26 prosent av styrerne anslår at barnehagelærerne er med barna mer enn 80 prosent av tiden, mens nær seks av ti antar at de er det mellom 61 og 80 prosent av tiden (figur 5.14). Vi finner at barnehagelærere i barnehager organisert i hybrid- eller baseform er med barna mer enn barnehagelærere i avdelingsorganiserte barnehager. Videre at barnehagelærere i små barnehager er mer med barna enn de som arbeider i store barnehager. Endelig har barnehagelærere i private barnehager noe mer daglig samvær med barna enn barnehagelærere i kommunale barnehager (tall ikke vist her).

Figur 5.14 Hvor mye er barnehagelærerne med barna? Prosent. (n = 1340).



Mange yrkesgrupper i barnehagene utfører noen av de samme arbeidsoppgavene. Gjør de oppgavene side om side, -hver for seg-, eller samarbeider de ulike yrkesgruppene om gjennomføringen? I spørreundersøkelsen ble styrerne bedt om å ta stilling

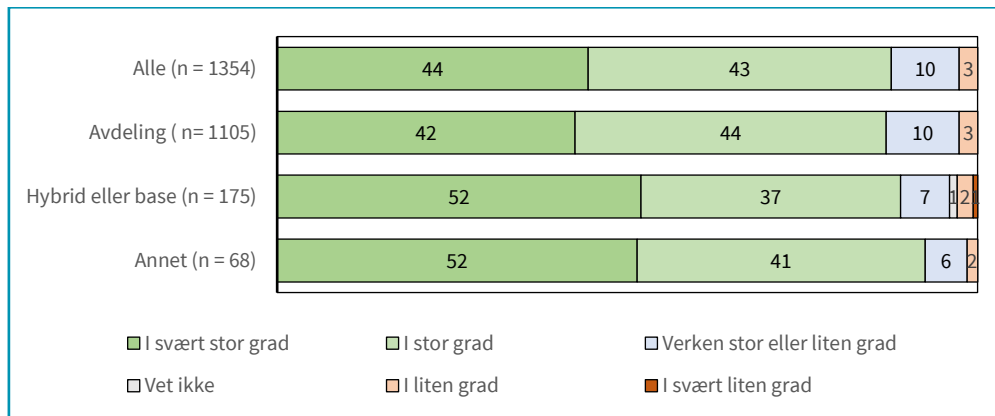


til ulike påstander om samarbeid mellom ansatte. For det første ble de forelagt en påstand om samarbeidet mellom de pedagogiske lederne/barnehagelærerne:

I vår barnehage deler de pedagogiske lederne/barnehagelærerne det pedagogiske opplegget med hverandre

I de aller fleste barnehagene, 87 prosent, deler de pedagogiske lederne/barnehagelærerne det pedagogiske opplegget med hverandre (figur 5.15). Figuren viser imidlertid at det er en klart lavere andel av styrerne i de avdelingsorganiserte som svarer at de pedagogiske lederne/barnehagelærerne i *svært stor grad* deler det pedagogiske opplegget med hverandre.

Figur 5.15 Deler de pedagogiske lederne/barnehagelærerne det pedagogiske opplegget med hverandre? I alt, og etter organiseringsform. Prosent.

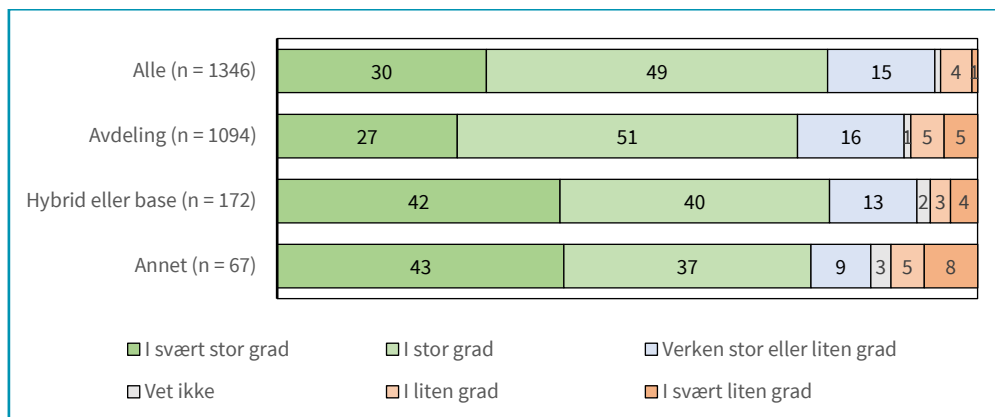


I tillegg til å dele det pedagogiske opplegget kan pedagogiske ledere samarbeide på andre måter. Styrerne ble også bedt om å forholde seg til følgende påstand:

I vår barnehage er det mye samarbeid mellom de pedagogiske lederne/barnehagelærerne på tvers av avdelinger/barnegrupper

Åtte av ti styrere svarer at det i stor eller svært stor grad er mye samarbeid mellom de pedagogiske lederne/barnehagelærerne på tvers av avdelinger/barnegrupper i barnehagen (figur 5.16). Også her svarer styrere i barnehager som er organisert som hybrid eller base oftere «i svært stor grad», sammenlignet med styrer i barnehager organisert i avdelinger.

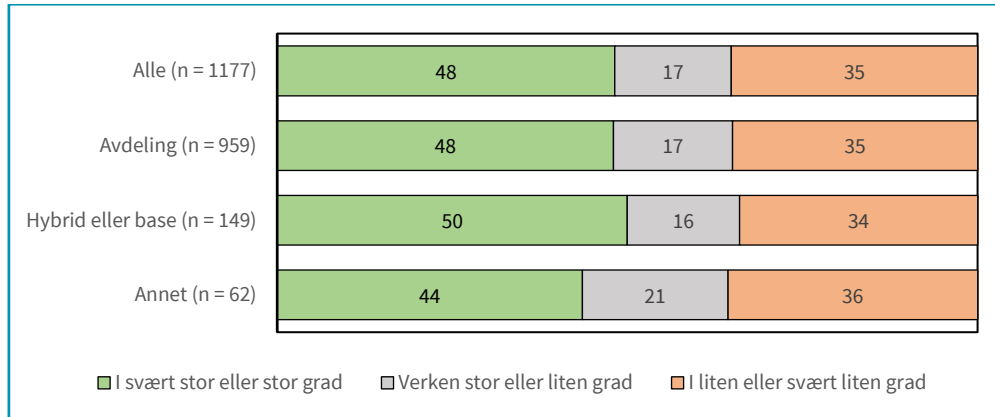
Figur 5.16 Er det mye samarbeid mellom de pedagogiske lederne/barnehagelærerne på tvers av avdelinger/barnegrupper? I alt, og etter organiseringsform. Prosent.



En viktig del av pedagogenes og barnehagelærernes arbeidsoppgaver er ulike former for spesifikt pedagogisk arbeid. Plantiden skal sørge for at pedagogene får tid til å gjøre dette arbeidet på en god måte. I spørreundersøkelsen fikk styrerne spørsmål om de pedagogiske lederne/barnehagelærerne får mer enn de tariffestede/lovbestemte fire timer plantid i uken, i gjennomsnitt. 25 prosent av styrerne oppgir at de får det.

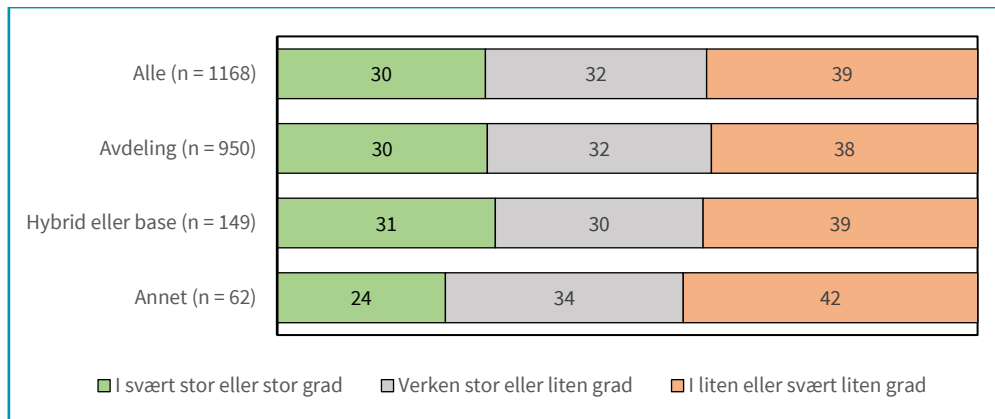
I spørreundersøkelsen var vi opptatt av bruk av plantiden, og vi spurte styrerne om barnehagen legger føringer for når plantiden brukes. Nær halvparten av styrerne svarer at de i svært stor eller stor grad gjør dette, mens noe over en av tre i liten grad gjør det (figur 5.17).

Figur 5.17 Legges det føringer for når plantiden brukes? I alt, og etter organiseringsform. Prosent.



Videre fikk styrerne spørsmål om de legger føringer for hva plantiden brukes til. 30 prosent svarte at de i stor eller svært stor grad la føringer på dette, mens 39 prosent svarte at de i liten eller svært liten grad la slike føringer (figur 5.18).

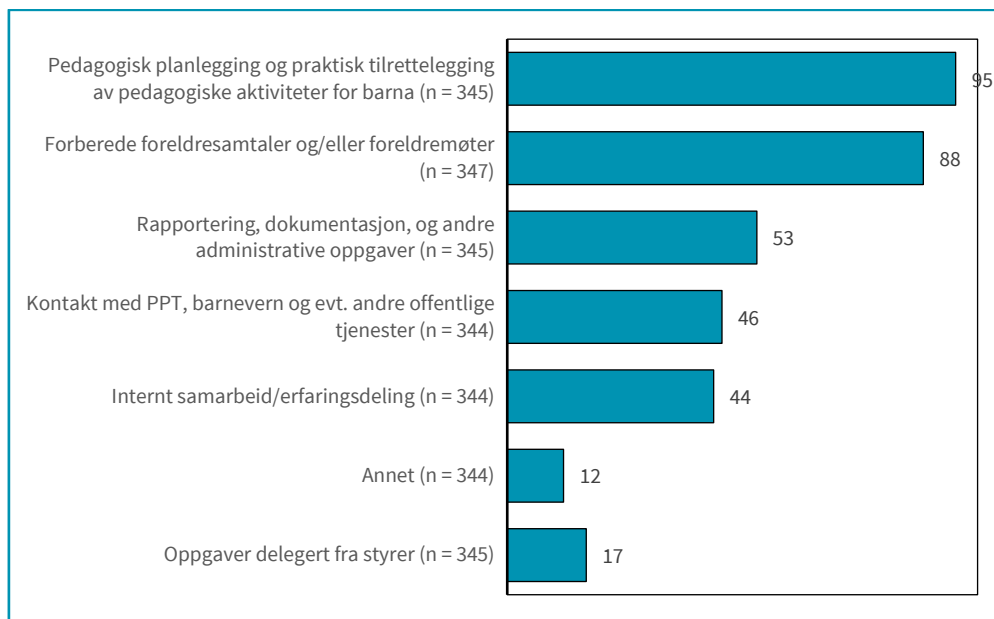
Figur 5.18 Legges det føringer for hva plantiden brukes på? I alt, og etter organiseringsform. Prosent.



Styrere som oppga at de i stor eller svært stor grad legger føringer for hva plantiden blir brukt til, ble bedt om å ta stilling til en rekke påstander om hva plantiden blir brukt til. De skulle oppgi om dette stemmer i svært stor grad, stor grad, verken stor eller liten grad, i liten grad eller i svært liten grad. De kunne også svare vet ikke.

Figuren viser at det først og fremst legges føringer for at de pedagogiske lederne skal bruke plantiden til pedagogisk planlegging og praktisk tilrettelegging av pedagogiske aktiviteter for barna, samt arbeid rettet mot foreldresamarbeid (figur 5.18). Men det er også føringer for arbeid rettet mot rapportering og administrative oppgaver, og kontakt med eksterne aktører (figur 5.19).

Figur 5.19 Hva blir plantiden brukt til? Svar fra styrere som legger føringer for hva plantiden brukes til. Prosent.

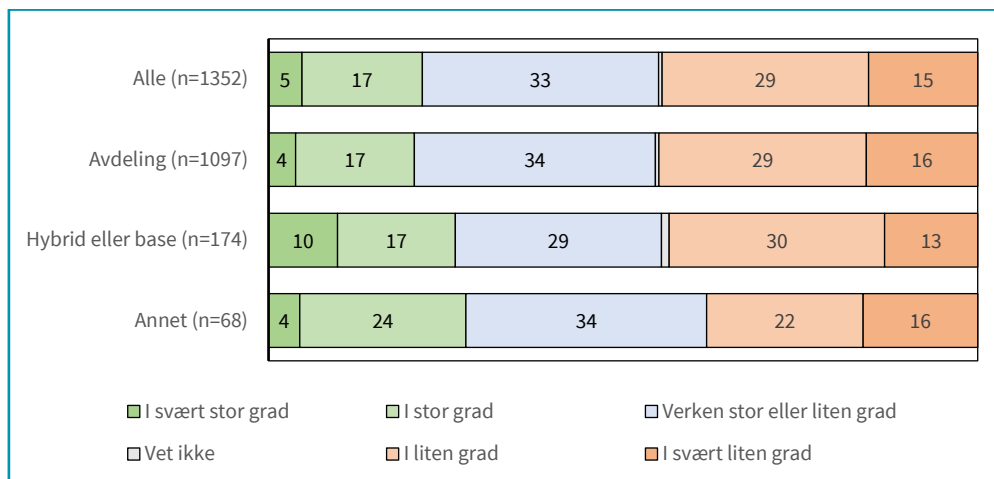


Vi har sett i figur 5.13 at det ikke bare er barnehagelærere som planlegger det pedagogiske arbeidet. Styrerne ble bedt om å ta stilling til en påstand om dette:

I vår barnehage delegeres noen av oppgavene som normalt ville tilfalt plantid til øvrig grunnbemanning (assistenter/medarbeidere og fagarbeidere), dersom vi vurderer det som hensiktsmessig.

22 prosent av styrerne svarer at dette skjer i stor eller svært stor grad mens hele 44 prosent svarer at dette i liten eller svært liten grad skjer (figur 5.20). I barnehager med en annen organisering stemmer påstanden oftere i stor eller svært stor grad, sammenlignet med barnehager med en annen organisering.

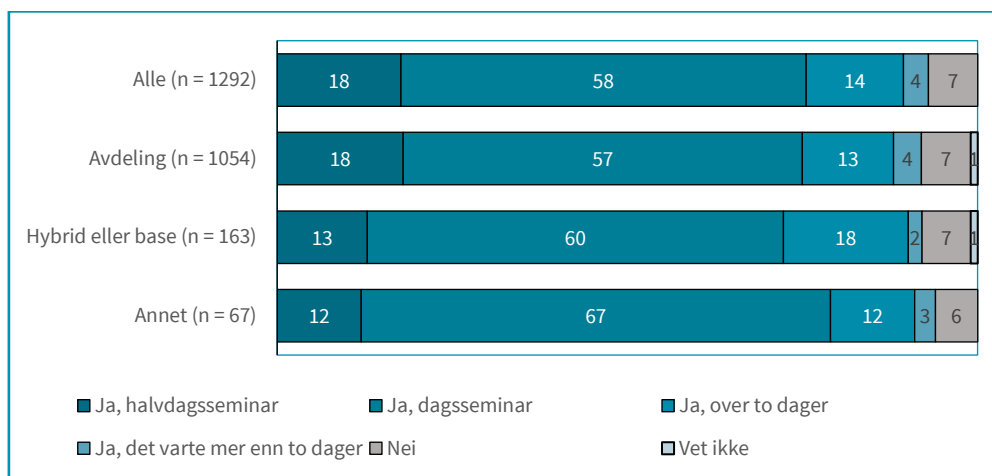
Figur 5.20 Delegeres oppgaver som vanligvis ville tilfalt plantid til øvrige grunnbemanning når det vurderes hensiktsmessig? I alt, og etter organiseringsform. Prosent.



## 5.8 Deltakelse i formelle kompetansetiltak

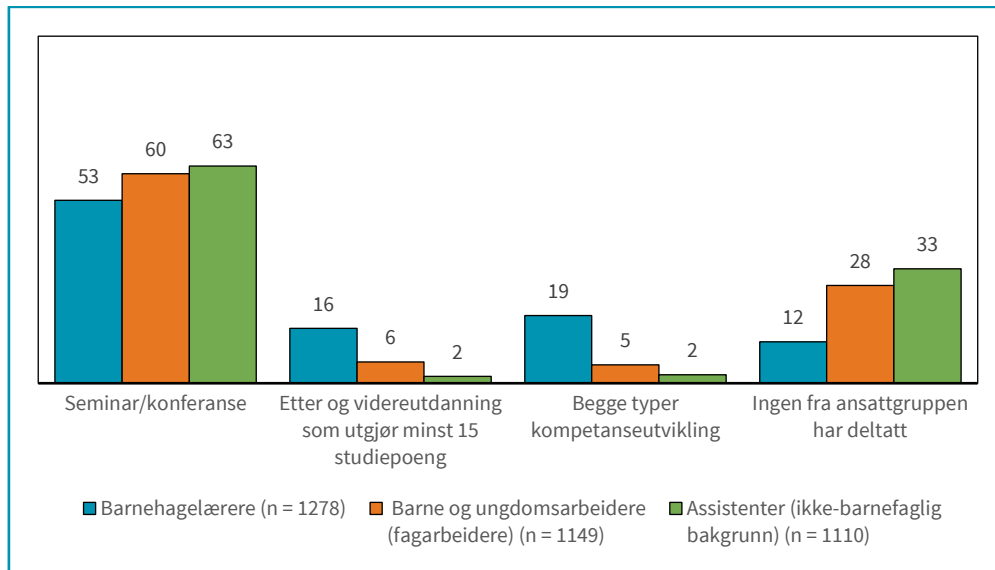
Hva så med barnehagenes arbeid med kompetanse. Det er mange måter å arbeide med dette. Vi undersøker ikke hvordan det praktisk arbeides med dette i det daglig. Slikt arbeid kan gjøres individuelt, men er gjerne et kollektivt anliggende. Vi tar for oss arbeid med kvalitet og kompetanse som praksiser senere i prosjektet. Her spør vi om det brukes tid på seminarer, konferanser eller etter- og videreutdanning? Styrerne ble spurt om de hadde hatt felles faglig seminar/samling for hele ansattgruppen de siste 12 månedene. Svarene kommer frem i figur 5.21. Seks av ti har hatt et felles dagsseminar, 18 prosent har hatt ett halvdagsseminar, mens syv prosent ikke har hatt noen. Barnehager organisert i avdelinger, hybrid eller base, og annet, skiller seg lite fra hverandre når det gjelder prioritering av slike samlinger. De som er organisert i base gjennomfører imidlertid i noe større grad samlinger som går over to dager, og en større andel barnehager med en annen organisering har dagsseminar

Figur 5.21 Felles faglig seminar/samling for hele ansattgruppen? I alt og etter organiseringsform. Prosent.



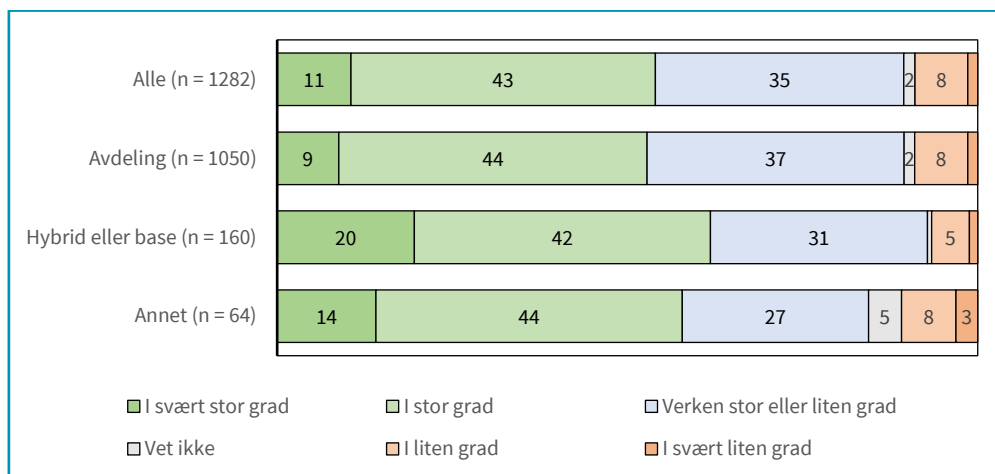
Styrere ble også bedt om å oppgi om barnehagelærere, assistenter og eller barne- og ungdomsarbeidere i deres barnehage hadde deltatt på seminar/konferanse eller videreutdanning som utgjør minst 15 studiepoeng de siste 12 månedene. Litt over halvparten av styrerne svarer at de har hatt en eller flere av sine barnehagelærere på seminar eller konferanse (figur 5.22). 63 prosent av barnehagene har hatt assistenter på et slikt kompetansebyggingsarrangement. Resultatene er motsatte når det gjelder videreutdanning som utgjør minst 15 studiepoeng. Mens 16 prosent av styrerne svarer at én eller flere av barnehagelærerne har deltatt på etter- og videreutdanning er det færre som svarer det samme for barne- og ungdomsarbeidere og assistenter. At det er slik, er ikke overraskende. Det er mindre tilbud om etter- og videreutdanning rettet mot sistnevnte yrkesgrupper. Mange av styrerne oppgir at en av fem barnehagelærere både har deltatt på etter- og videreutdanning og seminar eller konferanser de siste 12 månedene. Figuren viser tydelig hvordan slikt kompetansepåfyll fordeles ulikt mellom yrkesgrupper. Mens 33 prosent av styrerne oppgir at ingen assistenter har deltatt på en eller begge former for kompetanseutvikling, er det bare 12 prosent av barnehagestyrerne som svarer det samme om barnehagelærerne.

Figur 5.22 Andel av barnehagene som har hatt ulike yrkesgrupper på seminar/konferanse eller etter- og videreutdanning. Prosent.



Et mål med etter- og videreutdanning kan være at den nye kunnskapen som den enkelte deltager tilegner seg blir benyttet i barnehagepraksisen, i tillegg til at de som har fått kompetanspåfyll deler dette med andre ansatte. I spørreundersøkelsen fikk styrerne spørsmål om barnehagen legger til rette for slik kunnskapsdeling mellom ansatte som har gjennomført etterutdanning og øvrige ansatte? Svarene vises i figur 5.22. Noe over halvparten av styrerne oppgir at de i stor eller svært stor grad gjør det, mens ni prosent av styrerne svarer at de i liten eller svært liten grad gjør det. Det er noen klare forskjeller mellom svarene fra styrere i avdelingsbarnehager sammenlignet med hybrid eller basebarnehager når det gjelder dette spørsmålet. Mens 9 prosent av styrerne i barnehager organisert i avdelinger svarer at de legger til rette for dette i svært stor grad, svarer en klart større andel (20 prosent) i barnehager organisert som hybrid eller base det samme.

Figur 5.23 Legger barnehagen til rette for kunnskapsdeling mellom de som har deltatt på etter- og videreutdanning og øvrige ansatte? I alt og etter organiseringsform. Prosent.



## 5.9 Oppsummert

I dette kapittelet har vi presentert resultater fra en spørreundersøkelse til barnehagestyrere som handler om barnehagenes organisering, rolle- og ansvarsfordeling og kompetanseutvikling.

- Tradisjonelle avdelingsbarnehager er den dominerende barnehagetypen. Imidlertid lar ikke barnehagenes interne organisering seg lett dele inn i «typer» rent empirisk, det er variasjon i hvordan barnehagens arbeid og inndeling av barnegrupper er, og hvordan styrerne vurderer hvordan de er organisert.
- Hybrid- eller basebarnehager er først og fremst etablert etter 2000.
- Barnehager etablert på 2000-tallet er større, både i antall ansatte og barn.
- Det er ingen sterk sammenheng mellom størrelsen på barnehagene og kommunenes størrelse. I små kommuner er det noe vanligere med små barnehager (1 til 11 ansatte), men selv i Oslo, landets desidert største kommune, er det vanligst med barnehager med mellom 12 og 17 ansatte.
- Vikarer benyttes hyppig i barnehagene. Dette gjelder spesielt i kommunale barnehager.
- Det vanligste er å være styrer for én barnehage. 95 prosent av styrerne svarer at de er det. Blant de som er leder for flere, er det omtrent halvparten som svarer at de deler ansvar for flere barnehager med et lederteam.
- De typiske ansattgruppene i barnehager er barnehagelærere, barne- og ungdomsarbeidere og assistenter. Det er relativt sjelden å ha andre typer fagpedagoger ansatt.
- Arbeidsoppgavene i en barnehage er til en viss grad delt mellom de ulike yrkesgruppene. Det er først og fremst barnehagelærere som planlegger det pedagogiske arbeidet. Å utføre det pedagogiske arbeidet er mer et samarbeid mellom barnehagelærer, barne- og ungdomsarbeider og assistenter. Det gjelder også daglig samvær i barnegruppen og oppfølging av enkeltbarn.
- De pedagogiske lederne deler i stor grad det pedagogiske opplegget med hverandre på tvers av avdelinger og barnegrupper i barnehagen. De gjør det litt mer i hybrid- eller basebarnehager. Det samme gjelder for samarbeid på tvers av avdelinger/basegrupper, også det ser det ut til å være litt mer av i basebarnehager.
- Omtrent halvparten av barnehagene legger føringer for *når* barnehagelærerne bruker plantiden. Det er færre som legger føringer for *hva* plantiden brukes til. Av de som legger føringer, brukes plantiden først og fremst til pedagogisk arbeid og familiesamarbeid. Det er liten grad av delegering av oppgaver fra styrer.
- Barnehagene driver kompetanseutviklingsarbeid. Over 90 prosent har minst hatt ett faglig seminar for hele ansattgruppen i løpet av det siste året. Når det gjelder mer formalisert etter- og videreutdanning deltar barne- og ungdomsarbeidere og assisterer i minst grad på slike aktiviteter.
- Å legge til rette for kunnskapsdeling i barnehagen er mer utbredt i hybrid- og basebarnehager enn avdelingsbarnehager. Sammen med det vi har sett om deling av pedagogisk opplegg og pedagogisk samarbeid på tvers av barnehagegruppene, er tendensen at hybrid- og basebarnehagene er bedre på kunnskapsdeling enn de tradisjonelle avdelingsbarnehagene.

## 6 Ulike måter å organisere barnehagehverdagen på

---

Formålet med denne delrapporten har vært å lage en oversikt over hva som kjenner seg ut som ulike måter å organisere barnehagehverdagen på, samt å utvikle en typologi for organisering. Det finnes ingen entydig definisjon av hva som menes med en typologi, men innen samfunnsforskning er det vanlig å bruke typologier som arbeidsredskap for å systematisere mye informasjon for å gi et tydelig bilde av tendenser og forskjeller i et empirisk materiale. Kort fortalt handler typologisering om inndeling og systematisering av et materiale eller fenomener i bestemte, karakteristiske typer, og kategoriene bør ikke være for mange eller overlappende.

Litteraturgjennomgangen av tidligere forskning på organisering av barnehager identifiserte tre hovedtyper: avdelingsbarnehager, basebarnehager og en hybrid form, det vil si barnehager som har både avdelinger og baser. Dette analytiske perspektivet bruker vi i analysen av datamaterialet fra vår spørreundersøkelse til barnehagestyrere (kapittel 5).

Vi finner ikke store forskjeller når det gjelder organisering av barnehagehverdagen med utgangspunkt i den etablerte typologien. Avdelingsbarnehager er den klart vanligste barnehagetypen. Basebarnehagene er gjennomgående litt større og nyere. Vi finner at ansattgruppen er den samme uavhengig av type barnehage: Barnehagelærere, barne- og ungdomsarbeidere og assistenter utgjør kjernen. Undersøkelsen viser tendenser til noe større vekt på kunnskapsdeling blant pedagoger på tvers av barnegrupper i basebarnehagene enn i avdelingsbarnehagene. Basebarnehagene legger også i litt større grad til rette for kunnskapsdeling. Dette er i tråd med funn fra andre studier. Noe som knyttes til at basebarnehagene gjennomgående er større og dermed også har flere ansatte og større faglige miljøer (se kapittel 4). En annen mulig forklaring er at basebarnehagene har en struktur som legger bedre til rette for samarbeid og kunnskapsdeling. Dette er noe vi vil undersøke nærmere i den kvalitative delen av prosjektet

Den nasjonale styringen av barnehagene kommer blant annet til uttrykk gjennom barnehageloven og rammeplanen. Barnehageloven regulerer krav til bemanning og innhold i barnehagetilbudet, barns individuelle rett til barnehageplass og barnehageeiers ansvar. Loven fastsetter at kommunen er lokal barhagemyndighet og har ansvar for å påse at både kommunale og private barnehager drives i samsvar med gjeldende regelverk. Kommunene har ansvaret for å føre tilsyn med barnehagene og har finansieringsansvar også for kommunens private barnehager. Samtidig er det opp til de private eierne å drive slik de mener er best innenfor lov og rammeplan. Den gjeldende rammeplanen fra 2017 stiller krav til barnehagens innhold og oppgaver. Den utdyper lovens bestemmelser om barnehagens formål og innhold. Den skal sikre at alle barn får et kvalitetsmessig godt barnehagetilbud uavhengig av hvilke barnehage de går i. Rammeplanen har også medført at krav til kvalitet og dokumentasjon av kvalitet er blitt tydeligere (Haakestad mfl., 2015).

Alle barnehager, uavhengig av organisering, størrelse og eierform, er altså underlagt et felles lov- og regelverk som også er styrende for strukturelle faktorer som barnehagens organisering, ledelse, kvalitet og kompetanse. En antagelse er at en sterkere politisk og administrativ styring av sektoren gjør at barnehagene blir likere, og også at det utvikler seg en større felles forståelse av hva som er god kvalitet og hva som er en god barnehage (Børhaug & Lotsberg, 2016). Andelen ansatte som har barnehagefaglig utdanning har økt over tid. Barnehagelærerutdanningen kan også bidra til standardisering. Alle styrere og pedagogiske ledere skal ha barnehagelærerutdanning. Dette er en utdanning som selv om den gis ved ulike studiesteder, er temmelig lik. En utdanning som er standardisert bidrar også til en felles profesjonalisering av sektoren. Det samme gjelder lederutdanningen for styrere som ble etablert i 2011, og som mange av barnehagestyrerne etterhvert har gjennomført (Svalund mfl., 2022).

Samtidig er det er variasjon i sektoren. Barnehageeier kan være en kommune, private kjeder og ideelle aktører. Det kan variere i hvilken grad eierne bistår i den daglige driften, med for eksempel administrativ støtte eller felles pedagogiske opplegg. Men det er også variasjon i hvordan det legges til rette for samarbeid mellom barnehagene i kommunen eller i kjeden. Kommuner *kan* etablere en felles vikarpool, satse på samarbeid mellom barnehagene og bidra til kompetansedeling mellom dem. Men de gjør det i varierende grad. Det samme gjelder sannsynligvis også i private barnehager som er del av en kjede.

Når vi finner små forskjeller etter eierskap i vårt datamateriale kan det, som omtalt, handle om at barnehageloven og rammeplanen setter krav både til bemanning og innhold. Selv om det er rom innenfor dette til å utvikle tilbudet i den enkelte barnehage, er det ikke gitt at dette mulighetsrommet gir forskjeller avhengig av eierskap.

Lokal kontekst vil variere og det kan være ulike utfordringer knyttet til sosioøkonomiske ressurser. I Oslo kommuner er det satt i gang forsøk med ekstra grunnbemanning i barnehager knyttet til områder med særlige levekårsutfordringer som høy andel lavinntektsfamilier, høy andel minoritetsspråklige barn og høy andel barn med vedtak om spesialpedagogisk hjelp.

En barnehages størrelse tenderer til å være en forskjell som bidrar til variasjon i tilbudet. Størrelse, målt i antall barn og ansatte, er en sentral dimensjon innenfor typologien. Base- og hybridbarnehager er gjennomgående litt større enn avdelingsbarnehager. Vi har også sett at størrelse har betydning for ansattes kompetanse; større barnehager betyr større fagmiljøer. I større barnehager er det flere ansatte med formell kompetanse, både barnehagelærere og barne- og ungdomsarbeidere. Samtidig peker flere studier på at de største barnehagene har utfordringer knyttet til stabilt ansattmiljø, og at den tette kontakten mellom ansatte, barn og foresatte som kommer mer naturlig i små barnehager, kan være mindre eller kreve mer organisering og planlegging for å få til i større barnehager.

## 6.1 Veien videre

Neste fase av prosjektet omfatter casestudier og kvalitative intervjuer i et utvalg barnehager. Dette vil gi et mer utfyllende datamateriale enn spørreundersøkelsen alene. Datamaterialet vårt så langt viser tendenser til likhet heller enn variasjon i sektoren, på tvers av barnehagetyperne. Dette gjelder når vi konsentrerer oppmerksomheten om strukturkvalitet. Det vil si faktorer som angår barnehagens fysiske rammer og organisering. Dette kan, som vi har funnet støtte for i annen litteratur, handle om at det gjennom de siste årene er blitt mer styring og regulering av sektoren, med standardisering som resultat. Men det kan også skyldes at typologien er for grovmasket til at



det fremkommer forskjeller. En tredje mulighet er at det er like store forskjeller innad i avdelingsbarnehager og basebarnehager som det er mellom dem, noe som ikke blir synlig når vi sammenligner enheter Dette er et viktig å ha med når det skal velges ut casebarnehager til neste fase av prosjektet. Vi fastholder likevel at det er relevant å se på avdelingsbarnehager og basebarnehager, som vi slår sammen med hybride, altså de som har en blanding av avdeling og baser. Begrunnelsen for dette er at både tidligere forskning og vår survey blant styrere viser tendenser til mer samarbeid og kunnskapsdeling i basebarnehagene. Videre vil en kvalitativ undersøkelse, som er del 2 i dette prosjektet, gi muligheter til å utforske forskjeller i prosesskvalitet og hvordan dette kan være påvirket av barnehagens organisering.

Vi mener også at eierskap og størrelse er relevante dimensjoner i utvelgelsen av case. Vi vil på bakgrunn av dette ha to-tre casebarnehager innenfor hver av typene: avdeling, base og hybridbarnehage. Begrunnelsen er at vi da nettopp vil kunne finne nyanser og variasjon innenfor typologien. Det kan, i tillegg til dimensjonene størrelse og eierskap være nyttig og relevant å ha en viss geografisk spredning av casebarnehagene. Vi vet fra tidligere undersøkelser som er gjennomført av Fafo, at det er forskjeller i barnehagenes organisering og rekruttering av ansatte etter om de er lokalisert i de største byene eller i distriktene.

# Referanser

---

- Alvestad, M., Gjems, L., Myrvang, E., Storli, J. B., Tunglund, I. B. E., Velde, K. L. & Bjørnestad, E. (2019). *Kvalitet i barnehagen*. Rapporter fra Universitetet i Stavanger;85.
- Barnehageloven (2006). *Lov om barnehager* (LOV-2005-06-17-64). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64>
- Bråten, B., Drange, N., Haakestad, H. & Telle, K. (2014). *Gratis kjernetid i barnehage*. Fafo, rapport 2014:44.
- Bråten, B., Hovdenak, I. M., Haakestad, H. & Sønsterudbråten, S. (2015). *Har barn det bra i store barnehager?* Fafo-rapport2015:48.
- Bråten, M., Jensen, R. S. & Svalund, J. (2023). *Forsøk med økt grunnbemanning i noen utvalgte barnehager i Oslo kommune. Delnotat 1*. Fafo-notat 2023:1.
- Bråten, M. & Jordfald, B. (2018). *Assistentenes rolle i barnehagene*. Fafo-rapport 2018:25.
- Bråten, M. & Tønder, A. H. (2015). *Kompetanse og kvalitet i arbeid med barn og unge. Arbeidsgiveres vurdering av barne- og ungdomsarbeiderfaget*. Fafo-Rapport 2015:5.
- Bråten, M. & Tønder, A. H. (2020). *En utdanning til randsonen? Søkelys på arbeidslivet*, 37(3), 183-200.
- Børhaug, K., Brennås, H. B., Fimreite, H., Havnes, A., Hornslien, Ø., Moen, K. H., Moser, T., Myrstad, A. & Steinnes, G. S. (2018). *Barnehagelæreren i et profesjonsperspektiv – et kunnskapsgrunnlag*. Kunnskapsdepartementet.
- Børhaug, K. & Lotsberg, D. Ø. (2016). *Barnehageliing i praksis*. Det Norske Samlaget.
- Eide, H. M. K. & Homme, A. D. (2019). «*Jo flere vi er sammen ...*». *En undersøkelse av organisering og arbeidsdeling i åtte barnehager med økt andel pedagoger*. Rapport nr 15: NORCE.
- Enehaug H., Gamperiene, M. & Grimsmo A. (2008). *Arbeidsmiljø i barnehagen*. AFI-notat 9/2008.
- Evenstad, R. & Becher, A. A. (2015). *Arkitektur og pedagogikk i samspill eller motspill? - om betydning av koherens mellom planlegging og etablering av nye typer barnehagebygg. Nordisk barnehageforskning*, 10. <https://doi.org/https://doi.org/10.7577/nbf.1427>
- Fagerholt, R. A., Myhr, A., Naper, L. R. & Løe, I. (2020). *Spørsmål til barnhage-Norge 2019. Analyser og resultater fra Utdanningsdirektoratets spørreundersøkelse til barnehagesektoren*. TFOU-rapport 2020:1.
- Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver (2017). (FOR-2017-04-24-487). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2017-04-24-487>
- Gotvassli, K. Å. (2019). *Boka om ledelse i barnehagen*. Universitetsforlaget.
- Guldbrandsen, L. P. & Eliassen, E. (2013). *Kvalitet i barnehager: Rapport fra en undersøkelse av strukturell kvalitet høsten 2012*. OsloMet.
- Hellevik, O. (1991). *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap*. Universitetsforlaget.
- Hernes, L., Myrvold, T., Gulpinar, T., Os, E. & Zeiner, H. H. (2021). *Mulighetenes barnehage. Kvalitet i Oslo kommunes barnehager*. Institutt for barnehagelærerutandanning, NIBR og OsloMet.
- Homme, A. D., Danielsen, H. & Ludvigsen, K. (2021). *Implementeringen av rammeplan for barnehagen. Underveisrapport fra prosjektet Evaluering av implementering av rammeplan for barnehagen*. Rapport nr. 37/2020, NORCE Samfunn.
- Haakestad, H., Bråten, M., Jensen, R. S. & Svalund, J. (2015). *Tidsbruk i barnehagene: Rapportering, organisering og ledelse*. Fafo-rapport 2015:43.
- Johannessen, C. & Thun, C. (2023). *Organisering, arbeidsdeling og profesjonalitet i barnehagen*. Fagbokforlaget.

- Kjørholt, A. T. (2010). Barnehagen som lekegrind for autonomi og valgfrihet. I: A.T. Kjørholt (Red) *Barn som samfunnsborgere – til barnets beste?* Universitetsforlaget.
- Klepp, R. & Bjørnstad, E. (2019). *Økt barnehagelærertetthet og hverdagskvalitet i barnehagen*. OsloMet. Skriftserie 2019 nr 7.
- Kunnskapsdepartementet (2022). Barnehagen for en ny tid. Nasjonal barnehagestrategi mot 2030.
- Kunnskapsdepartementet, 2023
- Lotsberg D. Ø., Ludvigsen, K., Nordø, Å. D. & Homme, A. D. (2021). Barnehagestyrernes erfaring og arbeid med implementering av rammeplanen. I A. D. Homme, H. Danielsen, H. & K. Ludvigsen (2021). *Implementeringen av rammeplan for barnehagen. Underveisrapport fra prosjektet Evaluering av implementering av rammeplan for barnehagen*. Rapport nr. 37/2020, NORCE Samfunn
- Moafi, H., Bjørkli, E. S. & Tuhus, P. T. (2022). *Utvikling i barnehagesektoren etter barnehageforliket*. Statistisk sentralbyrå.
- NOU 1972:39. Førskoler. Forbruker og administrasjonsdepartementet
- Nicolaisen mfl., 2012
- Ot.prp. nr. 72 (2004-2005) Om lov om barnehager (barnehageloven) Barne- og familiedepartementet
- Regjeringen (2021). *Hurdalsplattformen*. For en regjering utgått fra Arbeiderpartiet og Senterpartiet 2021-2025.
- Statistisk sentralbyrå (u.å.). *Fakta om barnehager*. Hentet 5. mai 2023 fra <https://www.ssb.no/utdanning/faktaside/barnehager>
- Stinchcombe, A. L. (1986). Social structure and the founding of organizations. I A. L. Stinchcombe (Red.), *Stratification and Organization: Selected Papers* s. 196-220 (Studies in Rationality and Social Change). Cambridge University Press. [https://doi.org/DOI: 10.1017/CBO9780511570759.010](https://doi.org/DOI:10.1017/CBO9780511570759.010)
- Svalund, J., Bråten, M. & Jensen, R. S. (2022). *Styrerutdanningen og barnehageledelse: Delnotat 2*. Fafo-notat 2022:15.
- Seland, M. (2011). *Livet i den fleksible barnehagen*. Universitetsforlaget.
- Utdanningsdirektoratet. (2022). *Utdanningsspeilet 2022*.
- Utdanningsdirektoratet, (2021). *Læreplan i vg3 barne- og ungdomsarbeiderfaget (BUA03-02)*.
- Utdanningsdirektoratet (u.å.). *Ansattes utdanning i barnehagen – andel*. Hentet 5. mai 2023 fra <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-barnehage/ansattes-utdanning-andel/>
- Vassenden, A., Thygesen, J., Bayer, S. B., Alvestad, M. & Abrahamsen, G. (2011). *Barnehagens organisering og strukturelle faktorer betydning for kvalitet*. IRIS, rapport 2011/29.
- Winsvold, A. & Gulbrandsen, L. (2009). *Kvalitet og kvantitet. Kvalitet i en barnehagesektor i sterk vekst*. NOVA, Rapport 2/09.

# Vedlegg Spørreskjema

---

Lastes ned fra: <https://www.fifo.no/images/pub/2023/20855-sporreskjema.pdf>

# Organisering av barnehagehverdagen – noen idealtyper

Denne delrapporten er den første rapporteringen fra prosjektet «Erfaringer med ulike måter å organisere barnehagehverdagen». Prosjektet skal gi et bedre kunnskapsgrunnlag om hva som kan være gode måter å organisere barnehagen og barnehagepersonalet på. I denne rapporten presenterer vi en typologi basert på en gjennomgang av relevant litteratur og resultater fra en spørreundersøkelse som ble sendt til alle landets barnehagestyrere. Vi finner ikke store forskjeller når det gjelder organisering av barnehagehverdagen med utgangspunkt i typologien. Samlet gir datamaterialet vårt inntrykk av større grad av likhet, på tvers av barnehagetypene, enn variasjon. Dette kan skyldes mer styring og regulering av sektoren, med standardisering som resultat. Men det kan også handle om at typologien er for grovmasket til at det fremkommer forskjeller.



Borggata 2B  
Postboks 2947 Tøyen  
N-0608 Oslo  
[www.fafo.no](http://www.fafo.no)

Fafo-rapport 2023:19  
ID-nr.: 20855